

Arbeidsmarkttransities en aanboddiscrepanties

**Jaap de Koning
Govert Bijwaard
Arie Gelderblom
Hassel Kroes**

**SEOR B.V.
Rotterdam, november 2002**

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Theoretisch kader	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Transities door afwegingen op de korte termijn	16
2.3	Transities door afwegingen op de lange termijn	24
2.4	Samenvatting van het voorgaande en relatie met de analyse in de volgende hoofdstukken	30
3	Beschrijving Transities	35
3.1	Inleiding	35
3.2	Transities naar arbeidsmarktstatus	35
3.3	Werktijd en verandering van arbeidsmarktstatus	38
3.4	Verandering van werktijden	41
3.5	Kenmerken van degenen met een transitie en van degenen zonder transitie	42
3.6	Conclusies	45
4	Wensen en discrepanties met de feitelijke situatie: beschrijvende analyse	47
4.1	Inleiding	47
4.2	Werktijden	47
4.3	Contractvorm	56
4.4	Beloning	58
4.5	Aansluiting kennis, vaardigheden, werk	62
4.6	Enkele algemene lijnen	65
4.7	Multivariate analyse discrepanties ten aanzien van werktijd en inkomen	68
4.8	Conclusies	74
5	Verklaring van de transities	77
5.1	Inleiding	77
5.2	Multinomiaal Logit Model	79
5.3	Data	83
5.4	Schattingsresultaten	87
5.4.1	Trend- en conjunctuur	90

5.4.2 De invloed van discrepanties en de relatie tot de arbeidsmarkt	92
5.4.3 Persoons- en huishoudkenmerken	98
5.4.4 Baankenmerken	113
5.5 Conclusies	114
6 Leiden transitie tot vermindering van discrepanties?	117
6.1 Inleiding	117
6.2 Transitie en verandering in de discrepanties in werktijd	117
6.3 Transitie en verandering in discrepanties in inkomen	121
6.4 Conclusies	123
7 Slotbeschouwing, samenvatting en onderzoeksagenda	125
7.1 De ‘nieuwe’ arbeidsmarkt: feit of fictie?	125
7.2 Onderzoeksvragen en theoretisch kader	128
7.3 Onderzoeksresultaten	131
7.4 Enkele hoofdlijnen in de uitkomsten en mogelijke beleidsimplicaties	138
7.5 Onderzoeksagenda	140
Literatuurlijst	145
Summary	149
Bijlage 1	153
Bijlage 2	157
Bijlage 3	163

1 Inleiding

Er bestaat een algemeen gevoel dat de arbeidsmarkt vrij fundamenteel van karakter aan het veranderen is. Het traditionele arbeidspatroon, of in elk geval het beeld dat daarover bestaat, is dat van de baan voor het leven. Het arbeidsleven valt dan samen met één (fulltime) baan. Dit compleet statische beeld van de arbeidsmarkt uit het verleden staat in schril contrast met de dynamische voorstelling die wordt gegeven van de huidige arbeidsmarkt. In het beeld dat bestaat van de moderne arbeidsmarkt maken individuen regelmatig een verandering in hun arbeidsmarktpositie door. Hierbij gaat het niet alleen om verandering van werkgever of van verandering van functie bij dezelfde werkgever, maar ook om “kleine” veranderingen zoals wijziging van de functie-inhoud of aanpassing van de arbeidsduur (die overigens ook samen kunnen gaan met baan-baanomobiteit). Men spreekt in dit verband ook wel van transities. In de moderne arbeidsmarkt wordt de “levensloopbaan” gekarakteriseerd door regelmatige transities. Hiervoor zou men ook de term “transitionele arbeidsmarkt” kunnen gebruiken. Zowel vraagfactoren (de sneller dan vroeger verlopende technische ontwikkeling en de internationalisering van de economie) als aanbodfactoren (de individualisering van de samenleving) zouden hiertoe aanleiding geven. In enkele recente beleidsnota's wordt getracht op een rijtje te zetten in hoeverre dit beeld van de moderne arbeidsmarkt correspondeert met de werkelijkheid, en hieruit beleidsconclusies af te leiden¹. Daarbij wordt ook de relatie met onderwijs, wonen en zorg benadrukt. In de nota ‘Verkenning Levensloop’², waarin de beleidsimplicaties van de grotere individuele diversiteit (de nota spreekt van ‘destandaardisering’) op een rijtje worden gezet vanuit de levensloopgedachte, komen dan ook al deze beleidsvelden aan de orde. Een diepgaande analyse van arbeidsmarkttransities, en de achtergronden en gevolgen daarvan is echter niet beschikbaar, waardoor men zich mede moet baseren op vermoedens en indrukken, wat het trekken van duidelijke conclusies bemoeilijkt. Dit onderzoek voorziet ten dele

¹ Pieter Winsemius e.a, *Naar een nieuwe maatschap*, Ministerie van Economische Zaken, Den Haag, 2001 (in het bijzonder deel 2 over het nieuwe werknemen, geschreven door Frans Leijnse). Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociaal Digitaal: Een verkenning van gevolgen en mogelijkheden van ICT voor werk, inkomen en sociale zekerheid*, Den Haag, 2001. SER, Commissie Sociaal-Economische Deskundigen, *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen*, Den Haag, 2001.

² Interdepartementale Werkgroep, *Verkenning Levensloop*, Den Haag, 2002.

in deze leemte. Verder wordt ingegaan op de toekomstige onderzoeksagenda: hoe kunnen de overblijvende vragen in de komende periode worden beantwoord?

Hiervoor is een arbeidsmarkt die wordt gekenmerkt door veelvuldige wisselingen aangeduid met de term “transitionele arbeidsmarkt”. Deze term is enkele jaren geleden geïntroduceerd door Schmid³ die er echter een meer normatieve betekenis aan toekende. Zijn benadering is ingegeven vanuit de gedachte dat volledige werkgelegenheid in de traditionele betekenis niet meer mogelijk en ook niet meer wenselijk is. Daarbij was de context die van een arbeidsmarkt met een hoge werkloosheid (Duitsland). Vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt doen zich steeds snellere veranderingen voor die bedrijven en werknemers tot verhoogde opleidingsinspanningen nopen. Aan de aanbodkant leiden ontwikkelingen op sociaal-cultureel gebied ertoe dat sommige groepen (vooral mannen) minder tijd aan werken en meer tijd aan andere activiteiten (zoals zorgactiviteiten) willen besteden, terwijl dit bij andere groepen (vooral vrouwen) juist andersom is. Verder kan dit keuzepatroon tijdens de levenscyclus variëren. Schmid ziet mogelijkheden de behoefte om minder te werken bij sommige groepen te benutten om inactieven bij het arbeidsproces te betrekken. Een mogelijkheid die hij noemt is langdurig verlof van werknemers in verband met studie of zorg, waarbij inactieven tijdelijk de betrokken werknemers vervangen. In een aantal landen, waaronder Nederland, wordt overigens al met dit soort maatregelen geëxperimenteerd.

De huidige arbeidsmarktsituatie in Nederland verschilt van de context waar Schmid van uitgaat. In Nederland is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. In zo'n situatie zullen arbeidsmarkttransities meer in het teken van de aanbodpreferenties komen te staan. Onvrijwillig ontslag zal minder voorkomen. Daarentegen zullen relatief veel werknemers vrijwillig overstappen naar een andere baan voor positieverbetering. Werkgevers zullen in de huidige situatie eerder geneigd zijn werknemers een vast dienstverband aan te bieden. Een aantal jaren geleden lag dit nog anders. Dit betekent dat verwacht kan worden dat in de huidige situatie preferenties bij werknemers een belangrijke rol spelen bij arbeidsmarkttransities. De centrale vraagstelling van het onderzoek sluit nauw hierbij aan en luidt:

³ G. Schmid, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, *WZB Discussion Paper FS I 98-206*, WZB, Berlijn, 1998.

In hoeverre spelen bij arbeidsmarkttransities (veranderingen in) preferenties bij werknemers een rol en in welke mate leiden deze transities vervolgens daadwerkelijk tot een situatie die meer in overeenstemming is met deze preferenties?

Als centrale hypothese zouden we kunnen formuleren dat transities voortkomen uit optimerend gedrag van individuen, werkgevers en instanties. Dit betekent niet dat iedere transitie voor elk van deze partijen optimaal is. Voor een bedrijf kan het vanuit zijn belang optimaal zijn een werknemer te ontslaan, maar voor de werknemer in kwestie zal dit veelal een negatieve verandering inhouden. Omgekeerd kan een werknemer bij een werkgever vertrekken, omdat zij/hij elders een betere baan kan krijgen of omdat zij/hij een opleiding gaat volgen of zich op zorgtaken gaat richten, waarbij voor de werkgever in kwestie een personeels-knelpunt ontstaat. Ook instanties spelen een rol bij transities. De overheid en organisaties die in haar opdracht werken, voeren beleidsmaatregelen uit die bepaalde transities (bijvoorbeeld die van gedwongen inactiviteit naar een baan) stimuleren en andere transities (bijvoorbeeld van een baan naar gedwongen inactiviteit) tegengaan. In dit onderzoek staat het gedrag van aanbieders centraal, maar het zal duidelijk zijn dat men niet a-priori kan aannemen dat een transitie (alleen) voortkomt uit het gedrag van aanbieders; transities kunnen ook min of meer afgedwongen worden door werkgevers en instanties. Om de rol van het gedrag van aanbieders bij transities helderder te krijgen, zullen we dus rekening moeten houden met het gedrag van beide andere partijen.

Voor zover transities voortkomen uit het gedrag van aanbieders kunnen er vijf oorzaken/redenen aan ten grondslag liggen:

- 1) De aanbieder bevond zich - bij gegeven preferenties en omstandigheden - in een sub-optimale situatie en maakt de transitie om de voor haar/hem optimale situatie te bereiken of dichterbij te benaderen.
- 2) De preferenties van de aanbieder veranderen, waardoor de bestaande situatie niet langer optimaal was. Deze verandering kan samenhangen met de levenscyclus en met sociaal-culturele factoren (maatschappelijke trends).
- 3) De omstandigheden op de arbeidsmarkt kunnen veranderen, waardoor de bestaande situatie niet meer optimaal is. Bijvoorbeeld de reële loonvoet kan toenemen of de uitkeringshoogte kan veranderen.
- 4) De aanbieder kan een betere baan krijgen. De kans hierop hangt uiteraard wel samen met de situatie op de arbeidsmarkt.

- 5) De aanbieder heeft keuzes op een ander levensterrein gemaakt, is bijvoorbeeld gaan samenleven of heeft een kind gekregen, waardoor de bestaande positie op de arbeidsmarkt niet meer optimaal is. Het kan ook gaan om factoren in de persoonlijke sfeer zijn, zoals ziekte, die niet (direct) beïnvloedbaar zijn.

De rol van preferenties bij transities krijgt in dit onderzoek speciale aandacht. In dit opzicht sluit het onderzoek aan bij andere recente studies op het gebied van het aanbod van arbeid. In deze literatuur staat het begrip levensstijl centraal. Dit begrip is overigens niet eenduidig gedefinieerd. Het duidt op een min of meer coherent geheel aan keuzes die individuen in samenspraak met de andere leden van het huishouden (indien aanwezig) maken op de verschillende levensgebieden, waarvan betaald werk er één is. In de betrokken literatuur wordt gesteld dat er in de huidige maatschappij meer ruimte is voor individuele keuzes dan voorheen, waardoor individuele preferenties gemakkelijker in keuzes omgezet kunnen worden. Daardoor ontstaat, zo stelt men, meer variatie in gemaakte keuzes. Traditioneel worden in analyses van het aanbod van arbeid factoren als leeftijd, geslacht, opleiding en type huishouden als achtergrondfactoren meegenomen⁴. Versantvoort⁵ stelt echter dat binnen deze categorieën een grote variatie in preferenties bestaat. Haar hypothese, die zij onderbouwt met haar empirische analyses, is dat door operationalisering en meting van het begrip levensstijl een deel van de onverklaarde variatie in het gedrag van aanbieders alsnog kan worden verklaard. Een probleem bij het operationaliseren van het begrip levensstijl is dat een “levensstijl” niet alleen de resultante is van preferenties, maar ook van andere factoren, die lang niet alle door het individu worden bepaald. Men kan wel een relatief sterke voorkeur voor vrije tijd hebben, maar afhankelijk van de omstandigheden kan dan toch de keuze voor een fulltime baan optimaal zijn. Uitgaande van een nutsmaximalisatiemodel, waarin de preferenties, de individuele omstandigheden, de andere levenssferen en de externe omstandigheden alle verwerkt kunnen worden, zou men in principe de optimale keuze kunnen modelleren. In het onderzoek wordt in hoofdstuk twee aandacht aan een dergelijke theoretische onderbouwing besteed. Niet dat het mogelijk is een dergelijk model te schatten; daarvoor is het te complex en ontbreken de benodigde gegevens. Maar als conceptueel model kan het wel helpen bij de uit te voeren analyses. Het kan

⁴ Waarbij het type huishouden soms ook als endogeen wordt beschouwd.

⁵ M. Versantvoort, *Analysing Labour Supply in a Life Style Perspective*, Dissertatie, Tinbergen Instituut, Rotterdam, 2000.

namelijk suggesties opleveren voor mogelijke causale relaties en verklarende variabelen.

De gegevens uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel dienen als basis voor het onderzoek. Uit dit panel zijn geen directe gegevens over preferenties voor handen. Wel bevat het panel gegevens over discrepanties die werknemers ervaren. Deze liggen op drie terreinen:

- de werktijd. Sommige respondenten geven aan langer te willen werken, anderen willen juist korter werken en een derde categorie wil even lang blijven werken;
- het inkomen. Sommige respondenten geven aan dat voor hun werk eigenlijk een hoger inkomen zou moeten worden betaald: als zij elders een baan zouden krijgen aangeboden met (afgezien van de beloning) precies dezelfde kenmerken als de huidige baan, dan zouden zij deze baan alleen accepteren als de beloning ervan hoger zou liggen in vergelijking tot de huidige baan;
- de functie-inhoud. Sommige respondenten geven aan dat er een discrepantie bestaat tussen de eisen die hun functie stelt en hun competentie;
- de contractvorm. Een deel van de respondenten met een tijdelijke baan geeft aan een vast arbeidscontract te willen.

Hoofdstuk 4 bevat een uitvoerige beschrijvende analyse van deze discrepanties. Verder wordt in dit hoofdstuk getracht met behulp van multivariate analyses discrepanties in verband te brengen met de kenmerken en situatie van werkenden.

Het panel bevat uitvoerige informatie over transitities. In onze analyses zullen we ons daarbij concentreren op de situatie tijdens de verschillende golven. We spreken van een transitie als de situatie van het individu tijdens golf t anders is dan golf $t-2$ (de enquête is tweejaarlijks). De volgende transitities worden onderscheiden:

- verandering van werktijd;
- verandering van functie;
- verandering van werkgever;
- overgang van werkloosheid naar werken of non-participatie, en vice versa;
- overgang van non-participatie naar werken of werkloosheid, en vice versa;
- overgangen tussen fulltime onderwijs en andere toestanden.

Uiteraard kunnen sommige transitities samen gaan (bijvoorbeeld aanpassing werktijd en verandering van werkgever). Hoofdstuk 3 bevat een beschrijving van de transitities in

relatie tot de kenmerken en de situatie van de respondenten. Verder komt hierbij ook scholing aan de orde. Scholing kan de discrepantie tussen functie-eisen en competenties verminderen en daarmee de noodzaak van een transitie wegnemen. Maar scholing kan ook de mogelijkheden vergroten om elders een betere baan te krijgen en vergroot dan de kans op een discrepantie (en tevens op een transitie).

Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 getracht een verklaring te geven voor de transities. In verband met beperkingen vanuit de data wordt het aantal mogelijke transities hierbij enigszins “ingedikt”. De transities worden in verband gebracht met individuele kenmerken, (veranderingen in de) kenmerken van het huishouden, de arbeidsmarktsituatie en eventuele discrepanties. Wat dit laatste betreft: men mag verwachten dat mensen die een discrepantie wat betreft werktijd en/of inkomen ervaren eerder een transitie doormaken. Met behulp van het geschatte model wordt verder nagegaan hoe groot de invloed van de verschillende factoren op de kans op transities is.

In hoeverre leiden transities ertoe dat bestaande discrepanties afnemen? Deze vraag staat centraal in het laatste hoofdstuk, hoofdstuk 6. Daarbij wordt zowel gekeken naar discrepanties ten aanzien van de arbeidsduur als naar inkomensdiscrepanties. Tevens wordt nagegaan of persoonskenmerken en veranderingen in de situatie binnen het huishouden een rol spelen.

Ten slotte geeft hoofdstuk 7 een samenvatting van het rapport. Tevens bevat dit hoofdstuk suggesties voor een agenda voor verder onderzoek naar transities.

2 Theoretisch kader

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen we arbeidsmarkttransities benaderen vanuit de theorie van het aanbod van arbeid. We zullen ons daarbij richten op de volgende typen transitie:

- de overgang tussen het initiële onderwijs en de arbeidsmarkt;
- verandering van functie;
- verandering van arbeidsduur;
- verandering van werkgever;
- de overgang van werken naar werkloosheid en vice versa;
- de overgang van werken naar non-participatie en vice versa.

Sommige van de hierboven genoemde transitie, namelijk verandering van functie, verandering van arbeidsduur en verandering van werkgever kunnen uiteraard samengaan.

Bij sommige overgangen kan scholing een belangrijke rol spelen. Scholing kan bijvoorbeeld noodzakelijk zijn om een andere baan te krijgen. In sommige gevallen is de noodzakelijke scholing zodanig dat iemand zich tijdelijk daarop fulltime moet richten. Denk bijvoorbeeld aan een werkende die zijn baan dreigt te verliezen en zich volledig moet omscholen om ander werk te kunnen krijgen. Die omscholing kan wel een half jaar of meer in beslag nemen. De periode zou dan ook als aparte toestand kunnen worden beschouwd.

Transities kunnen voortkomen uit het feit dat er een discrepantie is tussen de bestaande situatie waarin een individu verkeert en de door hem als optimaal beschouwde situatie. Als optimale situatie definiëren we de voor het individu haalbare situatie, die hem het hoogste nut verschaft. Het element van de haalbaarheid is hierbij essentieel. We gaan uit van de bestaande verzameling van banen en de bestaande verzameling van individuen die zich op de arbeidsmarkt aanbieden. Van alle bestaande banen komt maar een deel voor een gegeven individu in aanmerking op grond van geografische afstand en beroepsafstand. Individen kunnen overigens door middel van hun investeringsgedrag dergelijke beperkingen ten dele opheffen. Het nut dat een baan oplevert wordt bepaald

door de beloning per uur, het aantal gewerkte uren en de kwaliteit van het werk⁶. In het standaard-nutmodel komt elk van deze elementen terug. Het aantal gewerkte uren en de beloning per uur bepalen de budgetrestrictie en de kwaliteit van de arbeid komt, naast het inkomen (als indicator van het consumptieniveau) terug in de nutsfunctie. In de meest simpele vorm van het model bepaalt de kwaliteit van arbeid de mate van disutility van arbeid: hoe slechter de kwaliteit van arbeid, des te groter deze disutility. In dit model bepalen individuen op basis van hun preferenties aangaande inkomen en werken, alsmede van hun budgetrestrictie, hoe lang zij willen werken. Het kan echter zijn dat zij gerantsoeneerd worden doordat zij - op dat moment - geen baan kunnen krijgen met deze arbeidsduur. Omdat tijdens een baan verder kan worden gezocht zal het vaak voorkomen dat men tijdelijk genoeg neemt met een sub-optimale baan, en gelijktijdig doorzoekt naar een andere baan. Als het betrokken individu na verloop van tijd een baan vindt die hem dichterbij de voor hem optimale situatie brengt, zal er een transitie optreden. Dit zou een baan met een andere arbeidsduur kunnen zijn, maar ook een baan met een hoger uurloon of een baan van hogere kwaliteit, dan wel een combinatie daarvan. Dit kan in principe zowel bij de huidige als bij een andere werkgever gerealiseerd worden. Voor zover elders wordt gezocht, kan dit worden geformuleerd als een zoekprobleem. Stel dat er een bepaalde kansverdeling is voor het nut van mogelijke banen. Je zult dan doorzoeken naar een andere baan totdat de kosten van verder zoeken niet meer opwegen tegen het verwachte extra nut van een betere baan. Dit zal mede worden bepaald door de beschikbaarheid van banen. Zijn er veel vacatures in vergelijking tot werkzoekenden, dan is de kans groter dat er elders een baan is die meer nut geeft.

Maar ook als men niet gerantsoeneerd wordt, kan er elders een baan zijn die een hoger nut verschaft dan de huidige. De reden kan zijn dat elders beter wordt betaald of dat er een andere baan te vinden is die van betere kwaliteit is. Het genoemde zoekmodel kan ook dan als beschrijving van het gedrag dienen. Transitie hoeven dus niet voort te komen uit een discrepantie tussen de bestaande en de optimale situatie binnen de context van de huidige baan.

⁶ Het aantal uren dat naar het werk moet worden gereisd is ook een relevant aspect. Wij zullen deze tijd om reden van eenvoud echter tot de werktijd rekenen. Verder kan ook de aard van het arbeidscontract van belang zijn. Risico-averse werknemers zullen een voorkeur hebben voor een vast contract, omdat hierdoor de kans op een inkomensdaling in de toekomst kleiner is.

Discrepancies hoeven niet voort te komen uit het feit dat men als tijdelijke oplossing een baan neemt die sub-optimaal is. Het is ook mogelijk dat er veranderingen optreden in de privé-situatie, waardoor een - wat de baan betreft - optimale situatie verandert (of dreigt te veranderen) in een sub-optimale. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als men een partner vindt of zijn partner verliest, of als men een kind krijgt. In veel gevallen zal men dan zijn arbeidsduur willen veranderen.

Een sub-optimale situatie kan ook ontstaan door veranderingen die vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt worden geïnitieerd. Door marktontwikkelingen of door veranderingen in de technologie kan:

- een baan, een bedrijf of zelfs een beroep verdwijnen;
 - de inhoud van het werk veranderen, waardoor de waardering hiervoor verandert.
- Ook kan het zijn dat door zo'n verandering iemands competenties niet langer voldoende aansluiten op de vereisten van het werk.

Werknemers worden dan min of meer gedwongen tot een transitie, al zou men formeel nog kunnen beweren dat betrokkenen kunnen kiezen tussen verandering van baan of scholing in de baan enerzijds, en inactiviteit anderzijds.

Veranderingen aan de vraagzijde kunnen er ook toe leiden dat het aantal vacatures in vergelijking tot het aantal werklozen toeneemt, waardoor de zoekkosten afnemen en de kans dat men elders een betere baan vindt toeneemt. Verder zal schaarste op de arbeidsmarkt een opwaartse druk op de lonen hebben, wat ook de kans op transities vergroot.

Bij de tot nu toe genoemde transities gaat het - afgezien van de beslissing om zich om te scholen als men zijn baan verliest - om afwegingen op de korte termijn. Transities kunnen echter ook voortkomen uit optimaliserend gedrag voor de lange termijn. Dit betreft vooral beslissingen aangaande de overgang van het initiële onderwijs naar de arbeidsmarkt en de overgang van werken naar inactiviteit aan het eind van de loopbaan. De human capital theorie kan verklaren waarom het optimaal is tijdens de jeugd een periode volledig te besteden aan onderwijs en de periode aan het eind van het leven volledig aan vrije tijd. Met de leeftijd variërende preferenties kunnen ook een verklaring bieden.

Het hoofdstuk is als volgt opgezet. Eerst gaan we in paragraaf 2.2 in op transitie die voortkomen uit overwegingen op de korte termijn. Daarna komen in paragraaf 2.3 transitie naar voren die te maken hebben met lange - termijnbeslissingen. Hierbij komt met name ook de rol van scholing naar voren. Paragraaf 2.4 vat het voorgaande samen.

2.2 Transitie door afwegingen op de korte termijn

We behandelen eerst het geval waarbij er sprake is van een sub-optimale situatie.

We gaan uit van een simpel keuzemodel, waarin iemands nut U wordt bepaald door inkomen I en werktijd A ⁷:

$$U = U(A, I), \quad \frac{\partial U}{\partial A} < 0; \frac{\partial U}{\partial I} > 0$$

Arbeid wordt gezien als een disutiliteit en derhalve is het marginale nut van werken negatief. Meer inkomen daarentegen leidt tot meer nut.

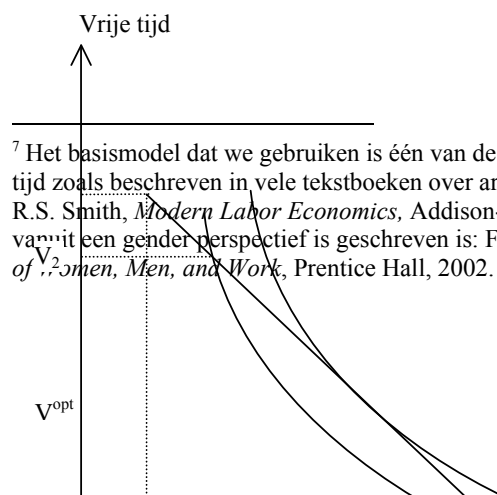
De totale beschikbare tijd T is gelijk aan de som van de arbeidstijd en de vrije tijd (V):

$$T = A + V$$

De nutsfunctie is derhalve ook te schrijven als:

$$U = U(T - V, I), \quad \frac{\partial U}{\partial V} = -\frac{\partial U}{\partial A} > 0; \quad \frac{\partial U}{\partial I} > 0$$

Figuur 2.1: Optimum en rantsoenering bij de keuze tussen inkomen en vrije tijd



⁷ Het basismodel dat we gebruiken is één van de varianten van het keuzemodel tussen inkomen en vrije tijd zoals beschreven in vele tekstboeken over arbeidseconomie. Zie bijvoorbeeld: R.G. Ehrenberg en R.S. Smith, *Modern Labor Economics*, Addison-Wesley, Reading, Mass, 1997. Een tekstboek dat sterk vanuit een gender perspectief is geschreven is: F.D. Blau, M.A. Ferber en A.E. Wrinkler, *The Economics of Women, Men, and Work*, Prentice Hall, 2002.

T



Het inkomen bestaat uit een arbeidsinkomen, dat gelijk is aan de arbeidstijd A maal het uurloon u , en een overig inkomen O (dat bijvoorbeeld uit rente-inkomen kan bestaan):

$$I = Au + O$$

Transities als gevolg van discrepanties tussen de feitelijke en de optimale situatie

De optimale combinatie (A, V, I) is die combinatie waarbij het nut het hoogst is gegeven de budgetrestrictie en de tijdsrestrictie. In figuur 2.1 is dit model grafisch weergegeven. Het optimum is het punt waarbij de budgetlijn raakt aan een iso-nutscurve. Deze laatste curve geeft alle combinaties van inkomen en vrije tijd aan die hetzelfde nut opleveren. Mensen zullen echter niet altijd een baan vinden met de voor hen optimale arbeidsduur. Blijven doorzoeken totdat de ideale baan is gevonden is in het algemeen niet de beste zoekstrategie. Daarom zullen mensen in elk geval tijdelijk genoegen nemen met een sub-optimale situatie. In de figuur is de combinatie (V_1, I_1) zo'n sub-optimale situatie. Uit de grafiek blijkt dat deze combinatie een nutsniveau oplevert dat lager ligt dan in het optimum. Zolang de zoekkosten beperkt zijn, zal er dus een prikkel zijn om door te

zoeken totdat men een baan vindt die de optimale situatie zodanig benadert dat de kosten van verder zoeken niet opwegen tegen de baten daarvan. Dit betekent dus dat een discrepantie tussen de gewenste en de feitelijke arbeidsduur kan leiden tot een transitie. De verandering in arbeidsduur kan in beginsel zowel bij de bestaande werkgever worden gerealiseerd als door vertrek naar een andere werkgever.

Een individu waarvan de vrije tijd is gerantsoeneerd tot V_1 wenst, gegeven het uurloon u en het overige inkomen O , een kortere arbeidsduur. Er zijn echter ook situaties denkbaar waarbij een individu juist minder vrije tijd en een langere arbeidsduur wenst. In figuur 2.1 geldt dit bijvoorbeeld als het individu gebonden is aan een arbeidsduur van $T-V_2$. Een sub-optimale situatie kan dus zowel betekenen dat men meer zou willen werken als minder.

Transities doordat men een betere baan kan vinden

Kan men een kwalitatief vergelijkbare baan vinden met een hoger uurloon, dan leidt dit in de figuur tot een minder steil verlopende budgetlijn. De optimale arbeidsduur zal hierdoor veranderen, maar a-priori is de richting van de verandering niet aan te geven, omdat er zowel een inkomens- als een substitutie-effect optreedt. In figuur 2.2 overheerst het substitutie-effect: in het nieuwe optimum (V_2^{opt} , I_2^{opt}) is de werktijd langer dan in het oude (V_1^{opt} , I_1^{opt}). Op grond van een inventarisatie van een groot aantal - zij het voornamelijk Amerikaanse - empirische studies komen Ehrenberg en Smith (op. cit.) tot de conclusie dat wat betreft de werktijd in de praktijk het substitutie-effect en het inkomenseffect waarschijnlijk beide klein zijn⁸. Doordat ook vele andere factoren van invloed zijn op de werktijd, is moeilijk na te gaan welk effect in de praktijk dominant is.

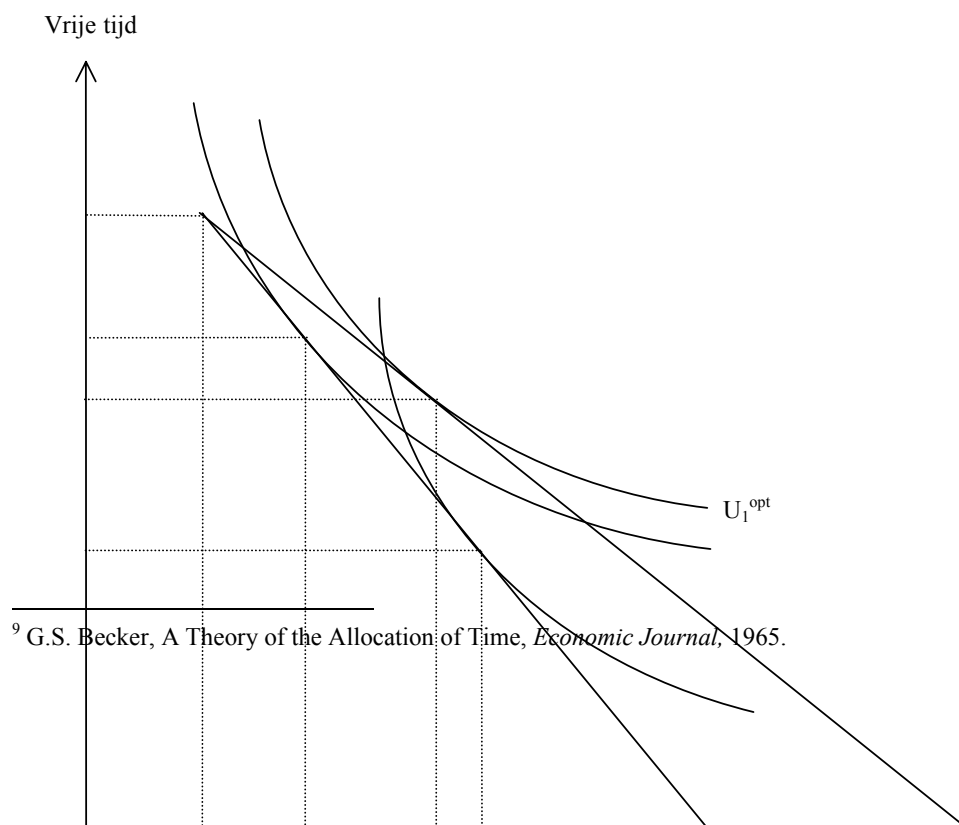
Van een betere baan kan echter ook worden gesproken als de inhoud van het werk of de arbeidsomstandigheden in de nieuwe baan beter zijn. In het model kan dit tot uiting worden gebracht in een anders verlopende nutscurve. Een hogere kwaliteit van het werk kan in het model worden opgevat als een geringere disutility. Men kan ook zeggen: inkomen krijgt meer gewicht in vergelijking tot vrije tijd. Daardoor zal men langer willen gaan werken. Dit is weergegeven door de combinatie (V_3^{opt} , I_3^{opt}) in figuur 2.2.

⁸ Dit geldt overigens niet voor de participatiebeslissing om al dan niet arbeid aan te bieden. Deze is bij vrouwen wel gevoelig voor het uurloon, waarbij het substitutie-effect dominant is.

Het kan dus zijn dat men ‘in zijn optimum zit’, maar door de mogelijkheid elders een betere baan te vinden toch zijn werktijd wil veranderen. Dit betekent dat transitie die gepaard gaan met een verandering in de werktijd niet hoeven te volgen op een situatie waarin een individu een discrepantie tussen de feitelijke en de gewenste werktijd ervaart.

In het gehanteerde model is het marginale nut van vrije tijd positief, omdat vrije tijd genieten betekent dat men niet werkt. En werken is een disutility. Uiteraard is dit een simplificatie. Vrije tijd bestaat voor een deel uit activiteiten die om zichzelf worden gewaardeerd, bijvoorbeeld luieren, vakantie houden, sport, het genieten van een maaltijd, enz. Maar in de vrije tijd moeten ook werkzaamheden worden verricht die - althans door veel mensen - als disutility worden ervaren. Te denken valt aan huishoudelijk werk. Modellen waarin huishoudelijke productie is opgenomen gaan terug op het oorspronkelijke werk van Becker die in zijn model consumptieve activiteiten onderscheidt, die - onder andere met gebruik van vrije tijd - moeten worden geproduceerd⁹. Omgekeerd is werken niet altijd een disutility. Aan bepaalde typen betaalde arbeid kunnen mensen veel bevrediging ontleen. Het is mogelijk dergelijke elementen in het model op te nemen.

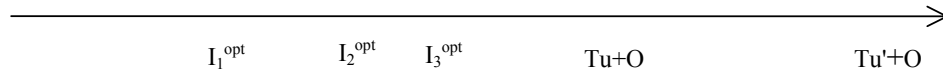
Figuur 2.2: Verschuiving van het optimum door veranderingen in het uurloon en door het vinden van een kwalitatief betere baan



⁹ G.S. Becker, A Theory of the Allocation of Time, *Economic Journal*, 1965.

V_1^{opt} V_2^{opt} V_3^{opt} U_2^{opt} U_3^{opt}

Inkomen



Effecten van veranderingen in de situatie van het huishouden

Transities kunnen ook voortkomen uit het feit dat de gezinssituatie verandert, bijvoorbeeld doordat men een partner vindt. Stel, dat deze partner een copie is van het individu (dezelfde voorkeuren, hetzelfde uurloon en hetzelfde overig inkomen) en dat beide partners elkaar als gelijke zien¹⁰. Vanuit het eerder behandelde model is dan de enige verandering dat er efficiencyvoordelen in het huishouden optreden. In het model kan dit tot uiting worden gebracht door aan te nemen dat de totale beschikbare tijd T toeneemt. T kan worden gezien als de bruto beschikbare tijd minus de tijd besteed aan huishoudelijke arbeid. Aan te nemen valt dat twee samenlevende partners samen minder tijd aan huishoudelijke arbeid hoeven te besteden dan twee individuen die op zichzelf wonen. In figuur 2.3 komt dit tot uiting in het verschuiven van de budgetlijn naar rechts. Beide partners zullen nu langer willen gaan werken, zij het dat de extra beschikbare tijd ook voor een deel benut zal worden voor meer vrije tijd.

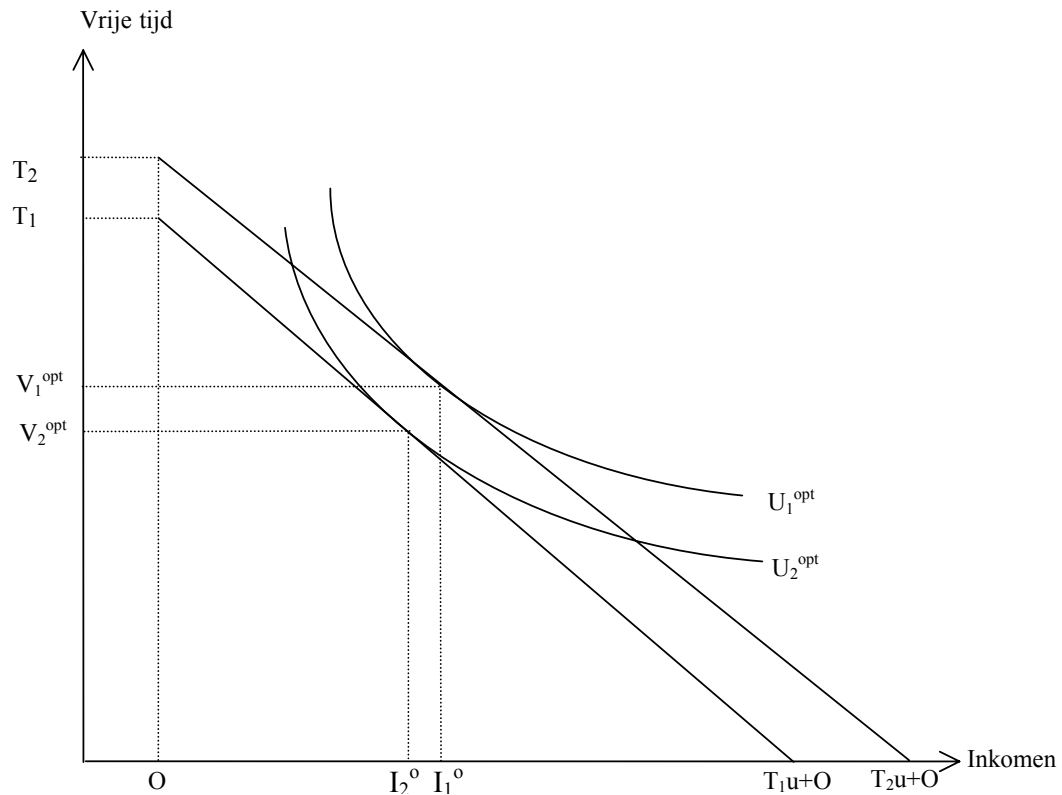
Als beide partners ongelijk zijn, kunnen andere keuzes optimaal zijn. Neem als voorbeeld de situatie waarin de partners gelijke preferenties hebben, maar de ene partner in de arbeidsmarkt een hoger uurloon kan verdienen als de ander. Als werktijd en huishoudelijke arbeid een even grote disutility vormen, zal het dan optimaal zijn dat de ene partner zich concentreert op huishoudelijke arbeid en de ander op betaalde

¹⁰ Over beslissingen aangaande het arbeidsaanbod binnen de context van een huishouden is inmiddels een uitgebreide literatuur beschikbaar. Daarin vindt men twee typen benaderingen. De eerste benadering gaat uit van een gezamenlijk besluitvormingsproces voor het huishouden. In de tweede benadering streven de leden van het huishouden individuele doeleinden na en is er sprake van een onderhandelingsproces. In die laatste benadering kunnen inzichten uit de speltheorie worden toegepast. Een overzicht is te vinden in Ehrenberg en Smith, op. cit. Zij stellen dat de bestaande literatuur weinig steun biedt voor de hypothese dat beide partners op bijvoorbeeld het punt van preferenties identiek zijn. Het in de tekst op grafische wijze weergegeven model moet daarom zuiver als voorbeeld worden gezien en niet als een realistische beschrijving.

arbeid¹¹. In dat geval zou het dan zo kunnen zijn dat de ene partner zijn of haar baan wil opgeven en de andere partner juist een baan met een langere arbeidsduur wenst. Wordt huishoudelijke arbeid vergeleken met betaalde arbeid echter als een grotere disutility gezien, dan zal men waarschijnlijk toch kiezen voor een situatie waarin ook de minst verdienende partner een betaalde baan heeft. Dit is althans het geval als men bereid is gezinsinkomen op te offeren voor gelijkheid tussen de partners. Als de veronderstelling van gelijke invloed van beide partners op de keuzes binnen het huishouden wordt losgelaten, kunnen de conclusies uiteraard anders luiden. Dit geldt ook als de preferenties van beide partners verschillend zijn.

¹¹ Aannemende dat beide partners even productief zijn in huishoudelijke arbeid.

Figuur 2.3: Verschuiving van het optimum door verandering in de kosten van het huishouden



De gevolgen van uitbreiding van het huishouden met een kind kunnen op soortgelijke wijze worden geanalyseerd. Aan de verzorging van het kind zal tijd moeten worden besteed. Met de verzorging zijn ook uitgaven gemoeid. Zelfs als beide partners hierbij een gelijke positie innemen is a-priori niet te zeggen wat het effect op de arbeidsduur zal zijn. Dit hangt onder andere af van de hoeveelheid tijd die nodig is voor de verzorging van het kind, de waardering van deze tijd en de hoogte van de uitgaven aan de verzorging. Verder is uitbesteding van (een deel van) de verzorging mogelijk via kinderopvang. Hierbij zullen de kosten van uitbesteding worden afgewogen tegen de opportunity costs van het zelf verzorgen. Deze worden niet alleen bepaald door de hoogte van het uurloon en de eventuele satisfactie van het betaalde werk, maar ook door het (positieve) nut dat men aan de verzorging van kinderen kan ontleen. Omdat de tijd die is gemoeid met de verzorging en opvoeding van kinderen met de leeftijd varieert

kan ook een patroon ontstaan waarbij men eerst de arbeidsduur vrij sterk bekort, of zelfs tot nul reduceert, maar na verloop van tijd weer (langer) gaat werken.

De overgang van werkloosheid of non-participatie naar werk

Om de overgang van werkloosheid naar werk te analyseren dient een aantal aspecten te worden toegevoegd. Zo zullen werklozen vaak een uitkering hebben, maar dienen zij dan wel actief naar werk te zoeken en, als een baan passend is, deze te accepteren. Voldoet men hieraan niet, dan kunnen de bevoegde instanties sancties toepassen. Het zoeken naar werk brengt kosten mee in de vorm van geïnvesteerde tijd, reiskosten, e.d. Als het individu relatief eenvoudig een baan kan vinden die een hoger nut verschaft dan werkloos blijven, dan zal dit niet zo'n rol spelen. Maar voor mensen die, door een lage opleiding bijvoorbeeld, aangewezen zijn op laag betaald en onaantrekkelijk werk, zal de zoekintensiteit sterk bepaald worden door de druk die de instanties hierop zetten in de vorm van controle en sancties¹². De eigen motivatie om intensief te zoeken zal ook lager zijn als er minder banen beschikbaar zijn en als men door discriminatie minder kansen op de arbeidsmarkt heeft.

De overgang van werkloosheid naar werk is veelvuldig bestudeerd met gebruik van zogenoemde zoekmodellen¹³. Kenmerkend voor vroegere versies van deze modellen is dat men aanneemt dat mensen geen baan nemen totdat zij de baan vinden waarbij de marginale opbrengst van verder zoeken gelijk is aan de marginale kosten hiervan. Men veronderstelt dan dat er een verzameling banen beschikbaar is waarvan het individu de kansverdeling van de beloningen weet. Door de differentiatie in lonen is er altijd wel een zekere kans dat verder zoeken een hoger betaalde baan oplevert, en de vraag is dan of dit opweegt tegen de kosten van verder zoeken. Het bezwaar dat men tegen deze modellen kan inbrengen is dat mensen ook naar werk kunnen zoeken als zij een baan hebben. Verder heeft men als werkende meer kans bij sollicitaties dan als werkloze. Recentere modellen bevatten dergelijke nuances wel en hebben derhalve een hoger realiteitsgehalte. Maar als verklaring voor werkloosheid heeft de zoektheorie hiermee aan belang ingeboet.

¹² Uit onderzoek komt naar voren dat het bestaan van sancties invloed heeft op het zoeken naar en het accepteren van betaald werk. Zie ook: G.J. van den Berg, G.J.B. van der Klauw en J.C. van Ours, *Arbeidsmarkteffecten van sancties in de RWW*, uitgegeven door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1998.

¹³ Zie bijvoorbeeld: Th. Devine en N. Kiefer, *Empirical Labor Economics: The Search Approach*, New York, 1990.

Hiervoor is de overgang van werkloosheid naar werk geheel in economische termen beschreven. Vooral bij oudere werklozen zullen andere zaken ook een belangrijke rol spelen. Als iemand gedurende zijn gehele leven een bepaald beroep heeft uitgeoefend, zich daarin heeft bekwaamd en daaraan ook een bepaalde sociale status en zelfachting heeft ontleend, zal hij na werkloos te zijn geworden en zich te hebben georiënteerd op ander werk, mogelijk meer moeite hebben met een lagere status van dit andere werk dan met een lagere beloning.

Bij de overgang van non-participatie naar werk moeten we onderscheid maken tussen de transitie van school naar werk en transities van non-participatie naar werk op latere leeftijd. De transitie van school naar werk komt hierna aan de orde. De transitie van non-participatie op latere leeftijd waarbij investeringen in human capital geen rol spelen, kunnen worden geanalyseerd in het kader van het statische nutsmaximalisatiemodel. Zoals eerder aangegeven is in empirische studies gevonden dat vooral bij vrouwen de participatiebeslissing gevoelig is voor de hoogte van het uurloon, waarbij het substitutie-effect het inkomenseffect overheerst.

2.3 Transities door afwegingen op de lange termijn

Beslissingen om toe te treden tot de arbeidsmarkt of juist om de arbeidsmarkt te verlaten, hebben een meer lange-termijnkarakter. Met de human-capital theorie kunnen dergelijke beslissingen worden verklaard. In deze theorie is het uitgangspunt dat individuen hun productiviteit en daarmee hun uurloon kunnen verhogen door middel van onderwijs en scholing. Deze zijn als investeringen te beschouwen die het menselijk kapitaal, de hoeveelheid productieve kennis en vaardigheden, vergroten. Daarbij valt aan te nemen dat:

- mensen sneller leren naarmate zij jonger zijn;
- productieve kennis en vaardigheden aan slijtage en veroudering onderhevig zijn;
- de productiviteit op den duur vermindert doordat op hogere leeftijd de fysieke en mentale prestaties afnemen.

Modelmatig is dit als volgt weer te geven. Het inkomen y is afhankelijk van de productiviteit, die wordt bepaald door de hoeveelheid human capital hc en de leeftijd l :

$$(1) \quad y(l) = f(hc(l), l) \quad \frac{\partial f}{\partial hc} > 0; \frac{\partial f}{\partial l} > 0 \text{ voor } l < a \text{ en } \frac{\partial f}{\partial l} < 0 \text{ voor } l \geq a$$

Hoe groter de voorraad menselijk kapitaal, hoe hoger ook de productiviteit. Maar leeftijd heeft via de fysieke en mentale gesteldheid ook een afzonderlijk partieel effect: de productiviteit neemt in eerste instantie toe met de leeftijd, maar vanaf een bepaalde leeftijd is er sprake van een dalende productiviteit. Verder is aan te nemen dat extra investeringen in human capital een kleiner effect op de verdien capaciteit hebben naarmate de hoeveelheid human capital waarover een individu beschikt al groter is. Dit zou betekenen dat de tweede-orde afgeleide van f naar hc negatief is.

De hoeveelheid human capital is onderhevig aan een vaste afschrijvingsvoet δ . Door middel van investeringen in onderwijs en scholing (i) kan deze hoeveelheid worden vergroot:

$$hc(l) = (1 - \delta)hc(l-1) + i(l)$$

De toevoeging aan de voorraad human capital brengt kosten C mee. Naarmate iemand ouder is moeten meer kosten worden gemaakt om een extra eenheid human capital voort te brengen:

$$i(l) = g(C(l), l) \quad \frac{\partial^2 g}{\partial C \partial l} < 0$$

Stel dat het individu zijn investeringen in menselijk kapitaal zo kiest dat het verdisconteerde inkomen over het gehele leven maximaal is, dat wil zeggen:

$$\underset{(C(1), \dots, C(T))}{Max} \sum_{l=1}^T \frac{(f(hc(l), l) - C(l))}{(1+r)^l}, \quad C(l) \geq 0$$

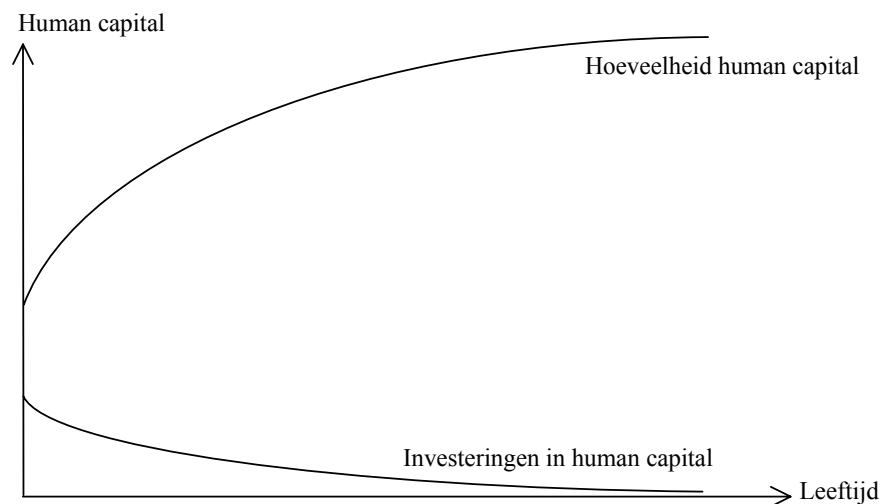
Dit zal er dan toe leiden dat de investeringen geconcentreerd zijn tijdens de jeugd. We kunnen dit illustreren voor het geval waarbij de effectiviteit van leren niet leeftijdsafhankelijk is en de verdienfunctie er als volgt uitziet:

$$(1)' \quad y(l) = g_1(hc(l))g_2(l)$$

Uit de eerste-orde-voorwaarde voor een maximum is dan de volgende vergelijking af te leiden:

$$g'_1(hc(l)) = [g_2(l)]^{-1} \left(\frac{r + \delta}{(1+r)} \right)$$

Figuur 2.4: De ontwikkeling van de investeringen in human capital en de hoeveelheid human capital op individueel niveau



Omdat g'_1 een dalende functie in hc is, zal hc het patroon van g_2 volgen, dat wil zeggen hc neemt eerst toe, maar de toename wordt steeds kleiner en uiteindelijk zal hc zelfs gaan dalen. Derhalve nemen de investeringen in human capital af met de leeftijd (zie figuur 2.4).

De kosten verbonden aan investeringen in human capital zijn vooral een belangrijk deel opportunity kosten: gedurende de tijd die men besteedt aan onderwijs kan men niet

werken en verdient men dus geen inkomen. Dit zal dus leiden tot een patroon, waarbij vooral op jongere leeftijd tijd wordt besteed aan onderwijs en scholing. Het model kan dus een verklaring bieden voor het overgangsmoment van school naar werk, maar niet voor de overgang van werken naar niet-werken. Hiertoe moeten werktijd en vrije tijd expliciet in het model opgenomen worden. Als doelstelling moet dan uitgegaan worden van maximering van het verdisconteerde nut over het gehele leven, waarbij het nut afhangt van inkomen en vrije tijd. Hoewel de uitkomsten natuurlijk zullen afhangen van de specifieke veronderstellingen, zal een dergelijk model veelal tot eenzelfde investeringspatroon leiden als hiervoor is aangegeven. Dit heeft tot gevolg dat het uurloon op den duur zal afnemen. Dit zal dan leiden tot substitutie van inkomen voor vrije tijd op latere leeftijd. Maar door het inkomenseffect is a-priori niet te zeggen of dit per saldo zal leiden tot een afname van de werktijd op latere leeftijd. Mensen die tijdens hun arbeidsleven (bijvoorbeeld door een beperkt talent) slechts een geringe verdien capaciteit hebben opgebouwd, kunnen besluiten om langer door te werken. Maar in die gevallen is het verschil in uurloon op verschillende leeftijden waarschijnlijk relatief klein. Het bestaan van een collectief ouderdoms-pensioen en van VUT-regelingen verlaagt de opportunity kosten van vrije tijd op latere leeftijd en zal daardoor de bestaande neiging van ouderen om voor vrije tijd te kiezen versterken. In beginsel zijn dergelijke regelingen te incorporeren in het life-time nutsmaximalisatiemodel zoals hiervoor geschetst. Een dergelijk model kan dus zowel het moment van de transitie van school naar werk als van arbeids-participatie naar non-participatie aan het eind van het arbeidsleven verklaren.

Tot voor kort bood dit model een goede beschrijving van het arbeidspatroon van vooral mannen. Maar door een aantal maatschappelijke ontwikkelingen is dit niet langer het geval. In de eerste plaats veroudert kennis sneller onder invloed van de technische ontwikkelingen en veranderende marktomstandigheden. In bovenstaand model zou dit tot uiting kunnen worden gebracht door een hogere afschrijvingsvoet voor human capital. Maar in genoemd model zou dit leiden tot *minder* investeringen in menselijk kapitaal. Maar dit is te compenseren door in het initiële onderwijs kinderen te leren efficiënter te leren. Daardoor zullen zij tijdens hun arbeidsleven tegen dezelfde kosten een hoger human capital kunnen opbouwen. De functie g in het model verschuift hierdoor. Verder zal een snellere technische ontwikkeling kunnen leiden tot een hogere groei van de fysieke kapitaalgoederenvoorraad, wat de arbeidsproductiviteitsgroei zal

stimuleren. In dat geval verschuift dus de verdienfunctie f^1 ¹⁴. Waarschijnlijk belangrijker is dat de veranderingen in marktomstandigheden en technologie zich niet goed laten vertalen in een toename van de jaarlijkse afschrijvingsvoet van human capital. Als door een doorbraak op technologisch gebied een bepaald beroep verdwijnt, zullen de betrokken beroepsbeoefenaren gedurende het resterende deel van hun arbeidsleven alleen een inkomen kunnen verdienen (als we afzien van uitkeringen en andere vormen van niet-arbeidsinkomen) als zij zich omscholen. Wel is denkbaar dat naarmate de kans groter is dat dergelijke situaties zich zullen voordoen, men initieel minder in human capital investeert of in elk geval anders (meer investeren in “leren leren”, of in een brede kennis, waardoor men later gemakkelijker op ander werk kan overstappen). Daardoor zal het optimale investeringspatroon inhouden dat men ook tijdens het arbeidsleven substantieel in scholing en onderwijs investeert. De kans dat de inhoud van banen verandert en dat banen en beroepen verdwijnen, neemt toe. De toenemende geneigdheid tot investering in scholing en onderwijs zal dus gepaard gaan met een toenemend aantal transitie, dat wil zeggen zowel transitie binnen banen (veranderingen van functie-inhoud) als tussen banen.

Verder treedt een sociaal-culturele verandering op waarbij mannen en vrouwen de verzorgende taken binnen het huishouden in toenemende mate verdelen en zich beiden aanbieden op de arbeidsmarkt (al zijn we nog ver verwijderd van gelijkheid in dit opzicht). Daardoor zal zowel bij mannen als bij vrouwen de wens toenemen om tijdens het arbeidsleven de arbeidsduur te variëren, vooral met het oog op de verzorging van kinderen. Met de modellen uit de vorige paragraaf is dit binnen een korte-termijncontext geanalyseerd. In beginsel zijn overigens ook partnerkeuze en het kiezen voor kinderen binnen een life-time nutsmaximalisatiemodel te analyseren.

Ten slotte speelt de individualisering een rol. Hoewel hiervoor geen harde bewijzen zijn, is denkbaar dat de diversiteit tussen mensen wat hun preferenties betreft is toegenomen. Er zijn ook steeds meer mogelijkheden gekomen om individuele voorkeuren te realiseren. Mensen kunnen bijvoorbeeld besluiten om tijdelijk korter te werken of zelfs tijdelijk uit de arbeidsmarkt te stappen. Dit hoeft niet alleen te maken hebben met het krijgen van kinderen of het volgen van onderwijs, maar kan ook

¹⁴ Het is zelfs denkbaar dat ook de efficiency van het leren toeneemt door een grotere rol van fysiek kapitaal in de vorm van ICT. Vooral bij e-learning zou vermindering van de scholingskosten kunnen optreden.

voortkomen uit de wens om tot rust te komen. Doordat men tijdens het arbeidsleven verder leert en af en toe de tijd neemt “om bij te komen” verandert mogelijk het karakter van de inkomensfunctie (1). Het leervermogen neemt waarschijnlijk minder snel af en de fysieke en mentale slijtage is wellicht geringer. Het omslagpunt waarbij uurlonen gaan dalen met de leeftijd zou dan uitgesteld worden. Als dit waar is, zullen mensen geneigd zijn hun arbeidsleven te verlengen. Er ontstaat dan een patroon, waarbij mensen:

- eerder toetreden tot de arbeidsmarkt in het kader van arrangementen waarin onderwijs en werken worden gecombineerd;
- tijdens hun arbeidsleven hun arbeidsduur variëren afhankelijk van veranderingen in de situatie van hun huishouden, de noodzaak om te investeren in onderwijs en scholing of de behoefte om rust te nemen;
- hun arbeidsleven verlengen en dus later met pensioen gaan.

Het vooruitzicht dat men tijdens het arbeidsleven zal moeten blijven investeren in human capital en dat men zich zelfs één of meerdere keren zal moeten omscholen zal slechts in beperkte mate invloed hebben op de duur van het initiële onderwijs. Wel zal de trend om steeds langer naar school te gaan waarschijnlijk omgebogen worden, en wellicht zullen jongeren weer wat eerder de arbeidsmarkt opgaan en dan kiezen voor duale leertrajecten. De behoefte aan scholing en onderwijs tijdens het arbeidsleven is echter niet helemaal te voorzien. Scholing en onderwijs tijdens het arbeidsleven zullen voor een belangrijk deel een re-actief karakter hebben. Werknemers worden geconfronteerd met veranderingen in hun werkomgeving en zullen in reactie hierop besluiten scholing te gaan volgen. Veelal zal dit in de vorm van bedrijfsopleidingen binnen de context van een duurzaam arbeidscontract met een werkgever plaatsvinden. In de wetenschappelijke literatuur over de effecten van bedrijfsopleidingen wordt in het algemeen een hoog rendement voor dit type opleidingen gevonden¹⁵. Verder zijn er aanwijzingen gevonden dat deelname aan bedrijfsopleidingen voor werknemers de kans op een gedwongen transitie naar werkloosheid verkleint¹⁶.

¹⁵ W. Groot, *Het rendement van bedrijfsopleidingen*, uitgegeven door het Ministerie van SZW, Den Haag, 1994.

¹⁶ A. Gelderblom en P. van Winden, R. Kunnen, W. Praat en A.M. de Voogd-Hamelink, *Training and the Transition from Work into Unemployment*, in : K. Schömann and P.J. O’Connell (eds.), *Education, Training and Employment Dynamics*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002.

Er bestaat ook wel ondersteuning voor de hypothese dat naarmate werknemers langer hetzelfde werk bij dezelfde werkgever doen, de kans toeneemt dat zij vastroesten en dan minder goed bestand zijn tegen plotseling optredende veranderingen. Als dit waar is en werknemers zich hiervan bewust zijn, kan dit betekenen dat zij op een gegeven moment een transitie maken zonder dat zij op dat moment ontevreden zijn en zonder dat er een discrepantie bestaat tussen de feitelijke en de gewenste situatie. De verandering kan ingegeven zijn door de gedachte dat door de verandering toekomstige problemen in het functioneren kunnen worden voorkomen. Het komt ook voor dat werkgevers om die reden rotatie van hun werknemers bevorderen.

2.4 Samenvatting van het voorgaande en relatie met de analyses in de volgende hoofdstukken

Om redenen die in het voorgaande zijn behandeld is het logisch dat mensen in hun jeugd fulltime onderwijs volgen en op oudere leeftijd stoppen met werken. Investerings in human capital op jonge leeftijd hebben het hoogste rendement, omdat hierbij de pay-off periode het langst is. Dit verandert niet wezenlijk door de snellere veranderingen op markten en de snellere technische vernieuwingen. Wat vooral verandert, is het karakter van het schoolonderwijs dat zich meer gaat richten op “leren leren”. Verder zal de tendens tot steeds langere onderwijsduren zich niet voortzetten; wellicht zullen jongeren gemiddeld genomen weer wat eerder toetreden tot de arbeidsmarkt. Tijdens het arbeidsleven zal meer in scholing en onderwijs moeten worden geïnvesteerd onder invloed van de grotere veranderlijkheid van de arbeidsmarkt, die gepaard zal gaan met meer transities, zowel transities binnen de context van een arbeidsovereenkomst met een werkgever als transities tussen verschillende werkgevers. Ook transities in de vorm van tijdelijke veranderingen in de arbeidsduur zullen vaker voorkomen. Dit kan te maken hebben met de noodzaak tot scholing, maar het kan ook voortkomen uit veranderingen in het huishouden of de wens om rust te nemen.

Uit het voorgaande volgt dat transities, voor zover voortkomend uit de eigen keuze van individuen, kunnen voortvloeien uit discrepanties. Uitgaande van de gegeven gezinssituatie, het gegeven uurloon, de gegeven inhoud van het werk en andere factoren die gegeven zijn, kan een individu door nutsmaximalisatie zijn of haar optimale werktijd bepalen. Als de betrokken werkgever aan het individu een werktijd oplegt die

afwijkt van het optimum, dan zal de werknemer een discrepantie ervaren. Deze kan vervolgens aanleiding zijn tot een transitie. Dit kan neerkomen op aanpassing van de feitelijke werktijd aan de optimale bij dezelfde werkgever of door vertrek naar een andere werkgever die de mogelijkheid tot deze aanpassing biedt. Daardoor kan de discrepantie verminderen of zelfs tot nul gereduceerd worden. In het OSA-aanbodpanel, dat de gegevensbron is voor de in de volgende hoofdstukken te behandelen analyses, zijn vragen opgenomen over de feitelijke en de gewenste werktijd. We kunnen derhalve toetsen of een geconstateerde discrepantie in golf t leidt tot een transitie tussen de golven t en $t+2$, en bovendien of dit tot gevolg heeft dat de discrepantie in golf $t+2$ kleiner is dan in golf t .

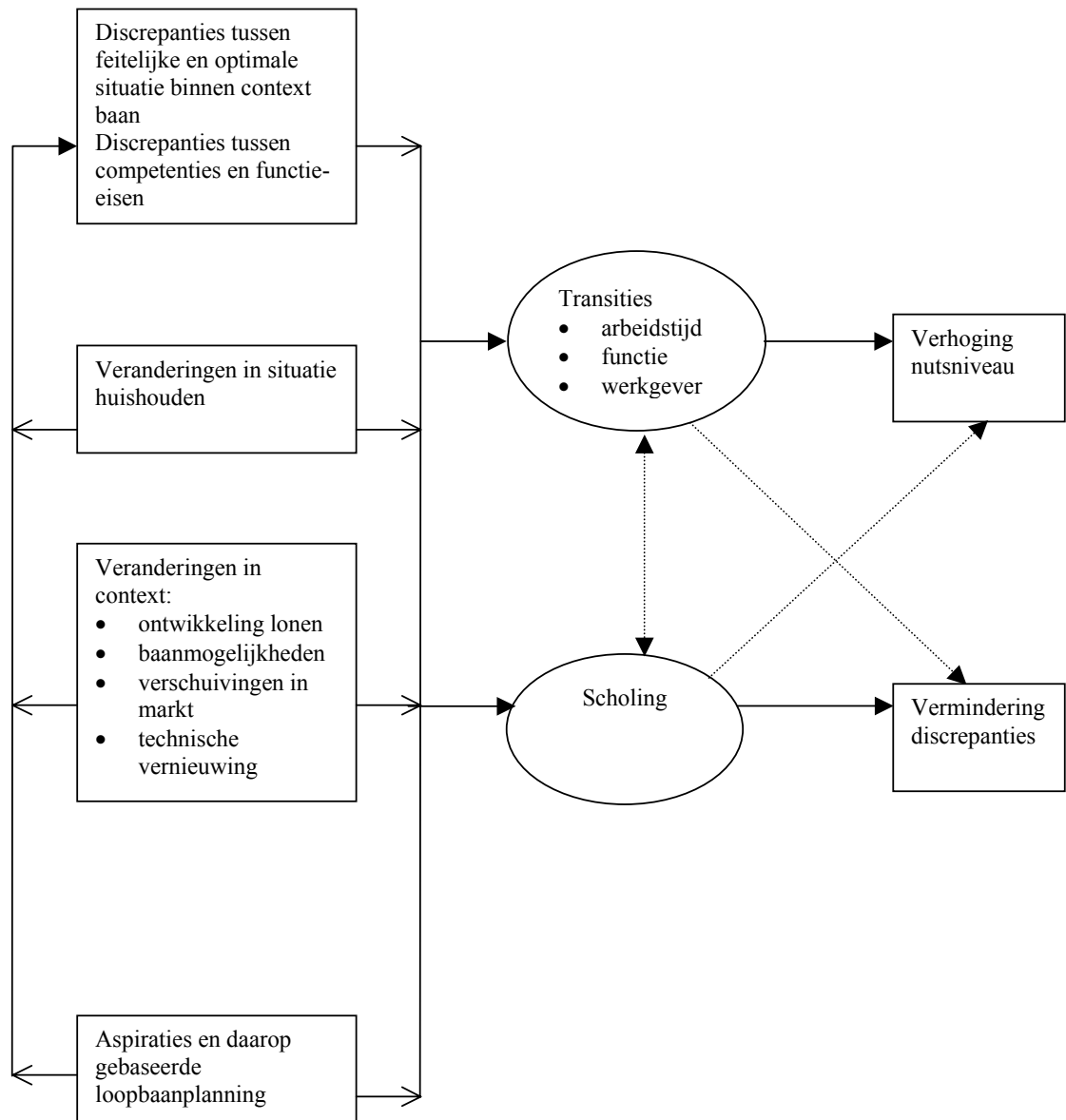
Maar op grond van het voorgaande kunnen we stellen dat transities waarbij een verandering in werktijd optreedt (al dan niet gepaard gaande met verandering van functie en/of werkgever) ook kunnen optreden bij individuen die niet een dergelijke discrepantie melden. De reden hiervan is dat een transitie niet primair ingegeven zal zijn door de wens een dergelijke discrepantie te verminderen, maar ingegeven is door de wens om het nutsniveau te verhogen. Iemand die in zijn huidige baan “in een optimum zit” kan toch besluiten om van baan te veranderen, bijvoorbeeld omdat hij elders meer kan verdienen of omdat het werk inhoudelijk aantrekkelijker is. Ook als de nieuwe baan een hoger nut geeft, kan er nog steeds een discrepantie tussen feitelijke en gewenste arbeidsduur bestaan. Het is zelfs denkbaar dat iemand die (binnen de context van zijn baan) “in een optimum zit” gaat naar een situatie waarin dit niet zo is, maar waarin het nutsniveau hoger ligt. Na de transitie is de discrepantie tussen de gewenste en de feitelijke werktijd dan groter dan voor de transitie.

Dat iemand zonder discrepantie in golf t tussen t en $t+2$ toch een transitie heeft, kan ook te maken hebben met veranderende omstandigheden tussen t en $t+2$. Gezinsuitbreiding is een voorbeeld van zo'n verandering. Dergelijke tussentijdse veranderingen kunnen er ook toe leiden dat de discrepanties na een transitie toch groter zijn dan ervoor.

In het OSA-panel wordt ook gevraagd wat men zou doen als er bij een andere werkgever een baan met precies dezelfde inhoud en omstandigheden als de huidige baan beschikbaar zou zijn (ook wat betreft reistijd e.d.): hoe hoog zou het inkomen moeten zijn om de overstap naar deze baan te maken? De interpretatie hiervan is lastiger dan bij de vraag over de werktijd. Wij interpreteren de vraag zo dat als men voor precies

dezelfde baan elders een hoger loon vraagt, dit betekent dat men in de huidige baan een discrepantie ervaart tussen het feitelijke inkomen en wat men eigenlijk vindt voor dit werk te moeten verdienen.

Figuur 2.5: De relatie tussen discrepanties, aspiraties en context-afhankelijke factoren enerzijds en scholing en transitie anderzijds, waarbij laatstgenoemde kunnen leiden tot een hoger nutsfunctie en vermindering van discrepanties



Figuur 2.5 geeft schematisch aan hoe we de relatie zien tussen de centrale grootheden in het onderzoek. Hierin zijn links de factoren opgesomd die aanleiding kunnen geven tot transitie en tot scholing. Soms leiden deze factoren tot discrepanties, en geven zij dan indirect aanleiding tot transitie en/of scholing, maar soms ook leiden zij direct tot

transities en/of scholing. Transitie zullen in het algemeen leiden tot verhoging van het nut. Soms zal dit samengaan met een vermindering van de discrepanties, maar dit hoeft niet. Scholing kan leiden tot verhoging van het nut en tot vermindering van de discrepanties.

3 Beschrijving Transities

3.1 Inleiding

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel biedt de mogelijkheid om per respondent tussen 2 jaren vast te stellen welke typen transities hebben plaatsgevonden. Omdat het onderzoek meerdere golven van het panel omvat, is het tevens mogelijk om eventuele trends in de omvang van deze transities vast te stellen. In het vervolg van dit hoofdstuk geven we in dit kader enkele beschrijvende analyses. Deze analyses zijn in drie delen opgesplitst:

- Een beschrijving van transities van de ene arbeidsmarktstatus naar de andere. Het gaat dan bijvoorbeeld om de transities van werkend naar werkloos of niet-participerend, en andersom (paragraaf 3.2).
- Een nadere analyse van dergelijke transities, maar dan met speciale aandacht voor het aspect werktijd (paragraaf 3.3). Is het bijvoorbeeld zo dat de transitie niet-participerend naar werkend vaak een transitie naar een deeltijdbaas is?
- Een analyse van transities in werktijden binnen de groep werkenden (paragraaf 3.4).

Bij al deze aspecten wordt ook gekeken naar het verloop hiervan in de tijd. Vervolgens worden in paragraaf 3.5 de verschillen qua persoonskenmerken onder de loep genomen tussen de groep die geen transities doormaakt en de groepen die wel één of meer transities doormaken. De conclusies van dit hoofdstuk zijn verwoord in paragraaf 3.6.

3.2 Transities naar arbeidsmarktstatus

In de onderstaande tabel 3.1 is een onderscheid gemaakt naar een groot aantal mogelijke transities van de ene arbeidsmarktstatus naar de andere. Bij iedere transitie is geteld hoe vaak deze in de betreffende periode voorkomt¹⁷. Het is daarbij mogelijk dat dezelfde personen meerdere transities in de betreffende periode maken. Deze worden dan ieder afzonderlijk wel alle meegeteld. Dit aantal transities is vervolgens gedeeld door het aantal personen in de beginstatus van deze transitie aan het begin van de periode van 2 jaar. Dit is de reden dat bijvoorbeeld ook een score van 114% in de tabel mogelijk is. De transitie werkloos naar werk geldt in de periode van 2 jaar bijvoorbeeld soms ook

¹⁷ Hierbij is ook de periode 1998-2000 meegenomen. De betreffende data voor deze periode kwamen pas in een verder gevorderd stadium van het onderzoek beschikbaar. Daarom is deze periode in veel andere volgende tabellen en analyses niet meegenomen.

voor personen die aanvankelijk nog niet werkloos waren, maar dat in de tussentijd geworden zijn.

Tabel 3.1: Transities naar arbeidsmarktstatus in de loop van de tijd

	Aantal transities als aandeel van totaal aantal personen in beginstatus twee jaar terug						
Transitie	86-88	88-90	90-92	92-94	94-96	96-98	98-00
Transitie andere functie (zelfde bedrijf)	13%	15%	15%	10%	11%	12%	13%
Transitie andere baan	27%	31%	26%	16%	18%	23%	25%
Transitie werk-werkloos	5%	4%	4%	6%	5%	3%	2%
Transitie werk-niet-participerend	7%	6%	6%	5%	4%	4%	5%
Transitie niet-participerend-werkloos	4%	3%	3%	5%	4%	2%	1%
Transitie werkloos-werk	74%	86%	88%	114%	95%	83%	68%
Transitie werkloos-niet-participerend	9%	8%	14%	16%	11%	10%	6%
Transitie niet-participerend-werk	17%	20%	19%	16%	19%	17%	19%
Aantal respondenten in onderge-noemde status aan begin van de periode	'86	'88	'90	'92	'94	'96	'98
Werkend	2738	2757	2866	2998	3092	3401	3076
Werkloos	226	195	147	160	194	204	138
Niet-Participerend	1500	1486	1523	1379	1277	1175	971

De tabel illustreert nog eens dat transities duidelijk conjunctuurgevoelig zijn. De minder gunstige periode 1992-1994 scoort bij deze indicator namelijk het hoogst voor alle transities die met in- en uittrede uit de werkloosheid hebben te maken. Dit geeft aan dat de stromen in en uit werkloosheid in deze periode hoog zijn. Verder geldt dat stromen die met mobiliteit van werkenden te maken hebben (andere baan en functie) in deze periode juist het laagst zijn. Vanaf 1994 nemen deze stromen met de verbetering van de algehele arbeidsmarktsituatie weer duidelijk toe. De transitie werkloos naar werk is in de periode 1998-2000 daarentegen juist bijzonder laag. Dit geldt eveneens voor de transitie niet-participerend naar werkloos. Dit laatste is een aanwijzing dat in de krappe arbeidsmarktsituatie van eind jaren '90 bijvoorbeeld de groep herintredende vrouwen relatief makkelijk een baan heeft kunnen vinden.

Wanneer we rekening houden met dit conjuncturele effect, valt uit de cijfers voor transities van de ene baan/functie naar de andere niet direct een trend waar te nemen. Er zijn wel behoorlijke (conjuncturele) schommelingen, maar in de periode 1998-2000 is de mate van deze transities nog altijd niet hoger dan in 1986-1988. De omvang van de betreffende transities - die corresponderen met een periode van 2 jaar - geven aan dat nog altijd een groot deel van de werkenden gedurende langere tijd in dezelfde baan of functie werkzaam blijft. Ook voor de andere vormen van transities is niet direct een

opwaartse trend te zien. Deze cijfers geven dus geen bevestiging van het idee dat de dynamiek op de arbeidsmarkt zo sterk zou zijn toegenomen.

Een andere “arbeidsmarktstatus” die hierboven nog niet is genoemd, is het volgen van een dagopleiding. Met het begrip levenslang leren wordt aangeduid dat het model leren - werken - pensioneren als verschillende opeenvolgende levensfasen niet langer voldoet. In een sterk veranderende omgeving moeten werkenden voortdurend nieuwe kennis opdoen. Dit kan door middel van cursussen, maar ook is denkbaar dat men tijdelijk het arbeidsproces verlaat om weer een dagopleiding te gaan volgen. In tegenstelling tot cursusdeelname, komt het laatste echter nog steeds zeer weinig voor. Slechts ongeveer 1 op de 1000 werkenden, volgt twee jaar later een dagopleiding. De cijfers geven ook geen enkele aanleiding om te veronderstellen dat dit aandeel in de loop van de tijd is gegroeid.

In tabel 3.1 omvat de status “werk” ook “werken als zelfstandige”. Het is mogelijk om in de gegevens onderscheid te maken tussen loonarbeid en werken als zelfstandige. De aantallen in de steekproef zijn echter te klein voor een gedetailleerde beschrijving. Het transitiepercentage conform de definitie van tabel 3.1 van loonarbeid naar zelfstandige is tussen twee golven ongeveer 1 procent; die van inactiviteit naar zelfstandige ongeveer 0,7 procent. In deze percentages valt tussen 1986 en 1998 geen trend te bespeuren. De transitiekans van zelfstandige naar loonarbeid of inactiviteit (door de kleine aantallen is dit niet te splitsen) ligt in de orde van grootte van 10 procent. Hierin valt evenmin een trend te ontdekken.

Voor wat betreft de transitie werk naar non-participatie levert het aanbodpanel wel een aantal beperkingen op. Een specifieke vorm van de overgang van werken naar non-participatie is namelijk pensionering (inclusief vervroegde uittreding). Pensionering is in het aanbodpanel echter niet direct als een aparte arbeids-marktstatus onderscheiden. Wel kan door het combineren van de status non-participatie en de aard van het inkomen (VUT-uitkering, pensioen) deze specifieke status worden afgeleid. Dan nog geldt echter als beperking dat het aanbodpanel een leeftijdsgrens hanteert tot en met 64 jaar. Dit betekent dat een deel van de transities richting pensionering buiten het gezichtsveld van het aanbodpanel plaatsvindt. Omdat het beeld van deze transitie dus niet volledig is, gaan we niet specifiek hierop in. Wel zullen we meer in het algemeen de transities van

werk naar non-participatie behandelen, waarbij we zeker ook aandacht hebben voor het leeftijdsaspect.

Dezelfde beperkingen gelden ten aanzien van de overgang van school naar werk. Van jongeren weten we weliswaar of zij twee jaar daarvoor nog op school zaten, maar dit is niet voldoende om zicht te krijgen op de transitiekans van school naar arbeidsmarkt. Om dat mogelijk te maken, zou een dwarsdoorsnede van de groep jongeren, schoolgaand en niet-schoolgaand, moeten worden geënkquêteerd.

3.3 Werktijd en verandering van arbeidsmarktstatus

Tot nu toe hebben we bij de beschrijving van transities geen onderscheid gemaakt naar werktijd. De mate van transities van werkenden naar een andere arbeidsmarktstatus verschilt echter duidelijk voor (kleine) deeltijders ten opzichte van voltijders. In tabel 3.2 is te zien dat het aandeel kleine deeltijders dat 2 jaar later werkzoekend is¹⁸, bij vrijwel alle golven relatief hoog is. De groep voltijders scoort laag ten opzichte van alle groepen deeltijders. Slechts maximaal 3% van deze groep is 2 jaar later werkzoekend.

Tabel 3.2: Transitie naar werkzoekend voor verschillende groepen werkenden naar werktijd ^{a)}

Werktijd	Aandeel van betreffende groep werkenden dat twee jaar later werkzoekend is (in %)					
	86-88	88-90	90-92	92-94	94-96	96-98
Minder dan 13 uur	4% (N=158)	4% (N=136)	5% (N=148)	5% (N=167)	4% (N=190)	5% (N=199)
13-24 uur	4% (N=251)	2% (N=298)	1% (N=329)	4% (N=348)	3% (N=400)	2% (N=444)
25-34 uur	3% (N=195)	2% (N=209)	4% (N=215)	4% (N=260)	2% (N=294)	2% (N=300)
Meer dan 34 uur	2% (N=1864)	1% (N=1880)	2% (N=1928)	3% (N=1899)	2% (N=1986)	1% (N=1738)

^{a)} N geeft het totale aantal werkenden in de desbetreffende groep in de uitgangssituatie weer. Dus bijvoorbeeld van de groep die in 1986 minder dan 13 uur werkte (dit betreft 158 mensen in het panel) was 4% in 1988 werkzoekend.

Een sterk vergelijkbaar patroon is te zien, wanneer we kijken welk deel van deze groepen 2 jaar later niet-participerend is. Ook hiervoor geldt een relatief hoge score voor kleine deeltijders en lage score voor de groep die 35 uur of meer werkt. Deze cijfers geven overigens wel aan dat in deze transitie een dalende trend zit.

¹⁸ Het gaat hierbij dus om een ander type tabel dan bij tabel 3.1. In tabel 3.1 worden aantallen transities in elke periode geteld, terwijl in tabel 3.2 alleen de arbeidsmarktstatus aan begin en einde van de periode wordt weergegeven.

Tabel 3.3: Transitie naar niet-participerend voor verschillende groepen werkenden naar werktijd ^{a)}

Werktijd	Aandeel van betreffende groep werkenden dat twee jaar later niet-participerend is (in %)					
	86-88	88-90	90-92	92-94	94-96	96-98
Minder dan 13 uur	15%	13%	10%	10%	8%	8%
13-24 uur	11%	13%	9%	9%	5%	6%
25-34 uur	6%	7%	3%	5%	4%	5%
Meer dan 34 uur	5%	4%	4%	4%	2%	3%

a) De aantallen respondenten per cel zijn reeds in tabel 3.2 weergegeven (N).

Deeltijders worden dus relatief vaker werkloos en niet-participerend. Het omgekeerde geldt echter ook. Als werkzoekenden en niet-participerenden een baan krijgen, is dit relatief vaak een deeltijdbaan (tabel 3.4). Dit is wel zeer duidelijk bij de niet-participerenden. Van de niet-participerenden in 1996 die 2 jaar later werk hebben, heeft maar liefst 87% een deeltijdbaan. Dit percentage was voor de periode 1986-1988 ook reeds 77%. Het is dus in de loop van de tijd gestegen, maar was ook reeds halverwege de jaren '80 hoog. Daarbij gaat het in het algemeen ook nog eens om relatief “kleine” deeltijdbanen. Dit alles geeft nog weer eens aan dat de beschikbaarheid van (kleine) deeltijdbanen zeer cruciaal is geweest om de participatiegraad in Nederland te vergroten in de betreffende periode.

Ook werklozen komen relatief vaak in een deeltijdbaan. Van de werklozen in 1996 die 2 jaar later een baan heeft, werkt ongeveer 60% in een deeltijdbaan, terwijl dit voor alle werkenden in het panel ongeveer 40% is. Ook voor werkzoekenden geldt dat dit aandeel nog gestegen is in de loop van de tijd.

Tabel 3.4: *Instroom werkzoekenden en niet-participerenden in een baan naar werktijd*

Aandeel met betreffende werktijd (in %)						
	Minder dan 13 uur	13-24 uur	25-34 uur	35 uur of meer	Totaal	N
1986-1988						
Werkzoekend aan begin en werkend aan eind periode	15%	18%	10%	56%	100%	71
Niet-participerend aan begin en werkend aan einde periode	47%	19%	11%	23%	100%	53
Alle werkenden	7%	10%	8%	74%	100%	2523
1988-1990						
Werkzoekend aan begin en werkend aan eind periode	12%	28%	8%	52%	100%	86
Niet-participerend aan begin en werkend aan einde periode	39%	42%	4%	16%	100%	57
Alle werkenden	5%	12%	9%	76%	100%	2645
1990-1992						
Werkzoekend aan begin en werkend aan eind periode	11%	19%	17%	53%	100%	70
Niet-participerend aan begin en werkend aan einde periode	43%	38%	8%	13%	100%	80
Alle werkenden	6%	13%	9%	71%	100%	2730
1992-1994						
Werkzoekend aan begin en werkend aan eind periode	10%	21%	17%	52%	100%	63
Niet-participerend aan begin en werkend aan einde periode	50%	29%	7%	14%	100%	58
Alle werkenden	7%	14%	11%	69%	100%	2709
1994-1996						
Werkzoekend aan begin en werkend aan eind periode	8%	16%	18%	58%	100%	89
Niet-participerend aan begin en werkend aan einde periode	45%	33%	8%	14%	100%	60
Alle werkenden	7%	15%	12%	67%	100%	2990
1996-1998						
Werkzoekend aan begin en werkend aan eind periode	16%	27%	17%	41%	100%	83
Niet-participerend aan begin en werkend aan einde periode	53%	19%	15%	13%	100%	62
Alle werkenden	8%	17%	14%	61%	100%	2772

Bij degenen die instromen vanuit een dagopleiding ligt de situatie anders. Van degenen die in 1996 nog een dagopleiding volgen en in 1998 een baan hebben, geldt dat het aandeel voltijders redelijk “gemiddeld” is in vergelijking met alle werkenden (tabel 3.5). Wat wel opvalt is dat bij deze groep het aandeel “grote” deeltijders (25-34 uur) relatief hoog is. Deze - veelal jonge - schoolverlaters maken dus van mogelijkheden gebruik om iets minder dan voltijd te werken, bijvoorbeeld 4 dagen in de week. Dit is een beeld dat niet alleen voor de periode 1996-1998 naar voren komt, maar ook in

andere golven. Hierbij zou ook een rol kunnen spelen dat sommigen via het beroepsbegeleidend onderwijs nog een opleiding volgen. Men werkt dan vaak 4 dagen in de week en gaat 1 dag in de week naar school.

Tabel 3.5: Instroom van degenen uit een dagopleiding in een baan naar werktijd

1996-1998	Minder dan 13 uur	13-24 uur	25-34 uur	35 uur of meer	Totaal	N
In dagopleiding aan begin en werkend aan einde periode	3%	13%	28%	56%	100%	90
Alle werkenden	8%	17%	14%	61%	100%	2772

3.4 Verandering van werktijden

De personen die in de arbeidsmarktstatus “werk” blijven, kunnen daarbinnen wel van werktijd veranderen. De mate waarin dit gebeurt hangt echter sterk af van de uitgangssituatie in werktijd. Degenen die voltijd werken, blijven dit in overgrote meerderheid doen (tabel 3.6). Het aandeel dat 2 jaar later in deeltijd werkt, is bijvoorbeeld slechts 5% in de periode 1986-1988. Wel geldt dat dit percentage in de loop van de tijd groeit. Voor de periode 1996-1998 geldt dat dit percentage is opgelopen tot 8%. Voor de overstap van voltijdwerk naar deeltijdwerk is de trend juist dalend. Deeltijders blijven recentelijk dus langer ook in deeltijd werken. Eind jaren '80 werd vaker een overstap naar een voltijdbaan gemaakt.

Tabel 3.6: Aandeel van de voltijders dat blijft werken en 2 jaar later in een deeltijdbaan werkt ^{a)}

Jaar	Aandeel voltijders (35-40 uur) dat 2 jaar later korter werkt	Aandeel deeltijders dat 2 jaar later 35-40 uur werkt
1986-1988	5% (N=1675)	11% (N=518)
1988-1990	4% (N=1712)	15% (N=549)
1990-1992	4% (N=1772)	10% (N=619)
1992-1994	6% (N=1711)	8% (N=680)
1994-1996	6% (N= 1759)	8% (N=811)
1996-1998	8% (N= 1538)	7% (N=861)

a) De tabel moet zo gelezen worden dat bijvoorbeeld in 1986 1675 respondenten in voltijd werkten en dat daarvan 5% in 1988 in deeltijd werkte.

Overigens is er ook binnen de groep deeltijders nog wel de nodige dynamiek. Dit wordt duidelijk wanneer we als voorbeeld de transities van werktijden in de periode 1996-1998 nemen (tabel 3.7). Hieruit blijkt dat met name de overgang van een kleine

deeltijdbaan naar een iets grotere deeltijdbaan (minder dan 13 uur naar 13-24 uur) en de overgang van 24-34 uur naar 13-24 uur relatief groot zijn. Opvallend is overigens dat de overgang naar een kleine deeltijdbaan (minder dan 13 uur) zeer beperkt is. Voor eerdere jaren is dit weliswaar iets hoger, maar nog altijd relatief beperkt.

Tabel 3.7: Status naar werktijd in 1996 en 1998 van degenen die op beide momenten werken

Situatie 1996	Situatie 1998					Totaal	N
	Minder dan 13 uur	13-24 uur	24-34 uur	35-40 uur	Meer dan 40 uur		
Minder dan 13 uur	76%	17%	2%	3%	1%	100%	175
13-24 uur	3%	82%	10%	4%	0%	100%	409
24-34 uur	2%	14%	70%	13%	1%	100%	277
35-40 uur	1%	2%	6%	90%	2%	100%	1538
Meer dan 40 uur	-	2%	1%	17%	79%	100%	138

Voorts blijkt uit dit overzicht dat 24-34 uur werken relatief onstabiel is. Men gaat nog wel eens iets meer of minder werken. Voorzover deeltijders voltijd gaan werken, gaat het vooral om deze groep.

3.5 Kenmerken van degenen met een transitie en van degenen zonder transitie

Wat zijn de kenmerken van degenen met een transitie en is dit afhankelijk van de soort transitie? En wat zijn de kenmerken van degenen die in het geheel geen transitie hebben doorgemaakt? Dit zijn de vragen die in deze paragraaf zullen worden beantwoord. Er wordt gekeken naar de transities in arbeidsmarktsituatie gedurende twee jaar na golf t. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen mensen, die in golf t werkend, werkloos dan wel niet-participerend zijn. Een persoon kan tijdens de twee jaar na een golf verschillende soorten transities ondergaan. Deze worden ieder afzonderlijk meegeteld. Als een persoon meerdere keren dezelfde transitie maakt, wordt deze transitie echter maar één keer meegeteld. De resultaten zijn opgenomen in tabel 3.8.

Tabel 3.8: Samenstelling van de groepen met verschillende transities naar arbeidsmarktstatus (golven 1986, 1992 en 1996)

t = 1986	Geslacht	Opleidingsniveau			Leeftijd		N^{a)}
	% vrouwen	Laag	Middelbaar	Hoog	< 30 jaar	> 50 jaar	
							(=100%)
Werkend in golf t							
Transitie andere functie	35%	44%	36%	20%	35%	7%	319
Transitie andere werkgever	38%	50%	28%	22%	41%	6%	571
Transitie naar werkloos	41%	69%	18%	13%	33%	6%	109
Transitie naar niet-participerend	60%	60%	27%	13%	32%	35%	167
Verandering in arbeidsuren	55%	45%	27%	28%	35%	9%	261
Geen transities	29%	58%	23%	19%	19%	15%	1360
Werkloos in golf t							
Transitie naar werk	47%	55%	25%	20%	39%	4%	91
Transitie naar niet-participerend	53%	58%	32%	10%	42%	32%	19
Geen transities	50%	66%	21%	13%	25%	8%	116
Niet-participerend in golf t							
Transitie naar werkloos	53%	36%	28%	36%	64%	5%	61
Transitie naar werk	60%	49%	40%	11%	70%	1%	222
Geen transities	83%	75%	18%	7%	12%	35%	1217
t = 1992	Geslacht	Opleidingsniveau			Leeftijd		N
	% vrouwen	Laag	Middelbaar	Hoog	< 30 jaar	> 50 jaar	
							(=100%)
Werkend in golf t							
Transitie andere functie	36%	40%	38%	22%	22%	12%	278
Transitie andere werkgever	44%	49%	30%	21%	41%	7%	346
Transitie naar werkloos	45%	58%	30%	12%	30%	8%	145
Transitie naar niet-participerend	49%	66%	26%	8%	17%	51%	157
Verandering in arbeidsuren	59%	50%	27%	23%	28%	13%	322
Geen transities	34%	57%	27%	16%	19%	16%	1695
Werkloos in golf t							
Transitie naar werk	61%	47%	34%	19%	34%	3%	77
Transitie naar niet-participerend	71%	42%	46%	12%	38%	21%	24
Geen transities	58%	65%	13%	22%	17%	23%	60
Niet-participerend in golf t							
Transitie naar werkloos	56%	42%	38%	20%	79%	0%	61
Transitie naar werk	65%	50%	35%	15%	72%	3%	207
Geen transities	75%	78%	16%	6%	6%	56%	1110
t = 1996	Geslacht	Opleidingsniveau			Leeftijd		N
	% vrouwen	Laag	Middelbaar	Hoog	< 30 jaar	> 50 jaar	
							(=100%)
Werkend in golf t							
Transitie andere functie	41%	31%	40%	29%	18%	9%	384
Transitie andere werkgever	47%	36%	40%	24%	31%	7%	606
Transitie naar werkloos	60%	51%	28%	22%	20%	17%	84
Transitie naar niet-participerend	55%	54%	33%	13%	11%	54%	114
Verandering in arbeidsuren	61%	37%	38%	25%	20%	20%	382
Geen transities	37%	46%	32%	22%	12%	21%	1579
Werkloos in golf t							
Transitie naar werk	64%	36%	39%	25%	27%	8%	111
Transitie naar niet-participerend	55%	85%	10%	5%	15%	45%	20
Geen transities	70%	69%	21%	10%	11%	26%	73
Niet-participerend in golf t							
Transitie naar werkloos	63%	37%	47%	16%	85%	0%	19
Transitie naar werk	71%	48%	35%	17%	60%	4%	185
Geen transities	75%	69%	23%	8%	4%	58%	971

a) De N is voor opleidingsniveau iets lager, vanwege missing cases. Percentages van opleidingsniveaus zijn op basis van N exclusief missing cases.

Uit de tabel komt duidelijk naar voren dat de groep die geen transitie doormaakt afwijkt van de groepen die wel een transitie doormaken. Van degenen die tijdens golf t werkzaam zijn, zijn in de groep die geen transitie doormaakt jongeren en vrouwen ondervertegenwoordigd. Ook tussen de verschillende typen transitie bestaan echter soms grote verschillen. Bij de transitie van werk naar non-participatie en bij verandering in arbeidsuren zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Zoals kon worden verwacht, maken relatief veel ouderen de transitie van werk naar non-participatie. Lager opgeleide werkenden maken vaker de transitie naar werkloosheid en non-participatie. Bij degenen die tijdens golf t niet participeren hebben vrouwen een relatief grote kans om in de twee jaar daarna geen transitie door te maken. Hetzelfde geldt voor lager opgeleiden en ouderen. Onder de werklozen hebben hoger opgeleiden meer kans op een transitie naar werk dan lager opgeleiden. Bij deze uitkomsten moet natuurlijk wel worden bedacht dat het om partiële verbanden gaat. In hoofdstuk 5 zal een econometrische analyse worden uitgevoerd waarin transitiekansen worden verklaard uit een set van verklarende variabelen waaronder de hier behandelde kenmerken.

3.6 Conclusies

De arbeidsmarkt vertoont een aanzienlijke mobiliteit. Tellen we het aantal transitie op van werkenden naar een andere functie of een andere werkgever die zich tussen twee golven van het aanbodpanel hebben voorgedaan en delen we dit door het aantal werkenden tijdens de eerste van beide golven, dan varieert dit tussen 1986 en 1998 van iets meer dan 25 procent tot ruim 40 procent. Het aantal transitie van werk naar werkloos of niet-participerend gedeeld door het aantal werkenden tijdens de eerste golf schommelt tussen 7 en 12 procent. Wat betreft de transitie van werkloos naar werk variëren de percentages tussen 68 en 114. Opvallend is verder het relatief vaak voorkomen van de transitie van niet-participerend naar werk. Hier schommelt het transitiepercentage tussen 16 en 20.

Hoewel de omvang van de mobiliteit dus wisselt, valt hierin geen trendmatige beweging te constateren. De schommelingen in de transitiepercentages lijken zuiver veroorzaakt te worden door de conjuncturele beweging. De cijfers geven geen steun voor de bewering dat de dynamiek van de arbeidsmarkt structureel groter wordt. Hierbij moet echter wel worden aangetekend dat een aantal transitie die juist interessant zijn vanuit het perspectief van de transitionele arbeidsmarkt nog niet genoemd zijn. Het gaat hierbij om

transities van en naar zelfstandige arbeid, transities van en naar dagopleidingen en “kleine” transities zoals aanpassing van de arbeidsduur en de functie-inhoud. Wat betreft de transities van en naar zelfstandige arbeid en van en naar dagopleidingen is door de kleine aantallen in de steekproef geen gedetailleerd beeld te geven. Wel is duidelijk dat deze transities betrekkelijk weinig voorkomen. Voor de overgang van loonarbeid naar zelf-standige arbeid bedraagt het transitiepercentage ongeveer één. Het percentage werkenden dat een dagopleiding gaat volgen is zelfs nog aanzienlijk kleiner. Dit geeft aan dat het “nieuwe werknemen”¹⁹ waarin zelfstandige arbeid en een leven lang leren een centrale plaats innemen nog geen grote rol speelt.

Er valt een duidelijke structurele stijging te bespeuren in de transitie van voltijd- naar deeltijdarbeid en een duidelijke daling van de transitie van deeltijd- naar voltijdarbeid. Het toenemende belang van deeltijd komt ook naar voren in de ontwikkeling van de transitie van werkloos en niet-participerend naar werk. In de loop van de tijd gaat het hierbij in steeds grotere mate om transities naar deel-tijdbanen. Deeltijders hebben overigens een aanzienlijke grotere kans op een transitie naar werkloosheid of non-participatie dan voltijders.

De groep die geen transitie doormaakt wijkt qua samenstelling duidelijk af van de groep die wel transities doormaken. Vrouwen en jongeren zijn duidelijk ondervertegenwoordigd bij degenen die geen transitie doormaken. Maar ook tussen verschillende typen transities bestaan verschillen. Vrouwen bijvoorbeeld, zijn het sterkst vertegenwoordigd bij de transities “werk-nonparticipatie” en “verandering in arbeidsuren”. Onder de werklozen en de niet-participerenden hebben lager opgeleiden duidelijk minder kans om de transitie naar werk te maken dan hoger opgeleiden.

¹⁹ De term die Winsemius e.a. (op. cit., 2001) gebruiken om de arbeidsmarkt in de nieuwe economie mee aan te duiden.

4 Wensen en discrepanties met de feitelijke situatie: beschrijvende analyse

4.1 Inleiding

In deze studie zijn de individuele wensen en preferenties cruciale achtergrondfactoren voor de beoordeling van transities. Daarom is het belangrijk om eerst zo goed mogelijk zicht te krijgen op deze preferenties. Daarbij staan de volgende vragen centraal:

- Wat zijn de wensen ten aanzien van werk (werktijden, contractvorm, scholing)?
- Hoe hebben deze wensen zich in de loop van de tijd ontwikkeld?
- Hoe verhouden zich deze wensen tot de feitelijke werksituatie? In welke mate is sprake van discrepanties tussen werk en feitelijke situatie?
- In hoeverre verschillen wensen en genoemde discrepanties tussen verschillende groepen?

In eerste instantie behandelen we deze vragen per werkaspect. Achtereenvolgens komen aan de orde: werktijden (paragraaf 4.2), contractvorm (paragraaf 4.3), beloning (paragraaf 4.4) en onderwijs en scholing (paragraaf 4.5). In paragraaf 4.6 brengen we deze informatie bij elkaar. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vraag of in algemene zin discrepanties in de loop van de tijd zijn toegenomen of afgenomen. Tevens komt dan aan de orde of bepaalde discrepanties steeds weer geconcentreerd zijn bij bepaalde groepen. In genoemde paragrafen wordt in partiële zin gekeken naar het verband tussen wensen/discrepanties enerzijds en kenmerken van individuen anderzijds. In paragraaf 4.7 worden door middel van logit-analyses discrepantie-indicatoren in verband gebracht met een set van kenmerken. Ten slotte worden de conclusies van het hoofdstuk weergegeven in paragraaf 4.8.

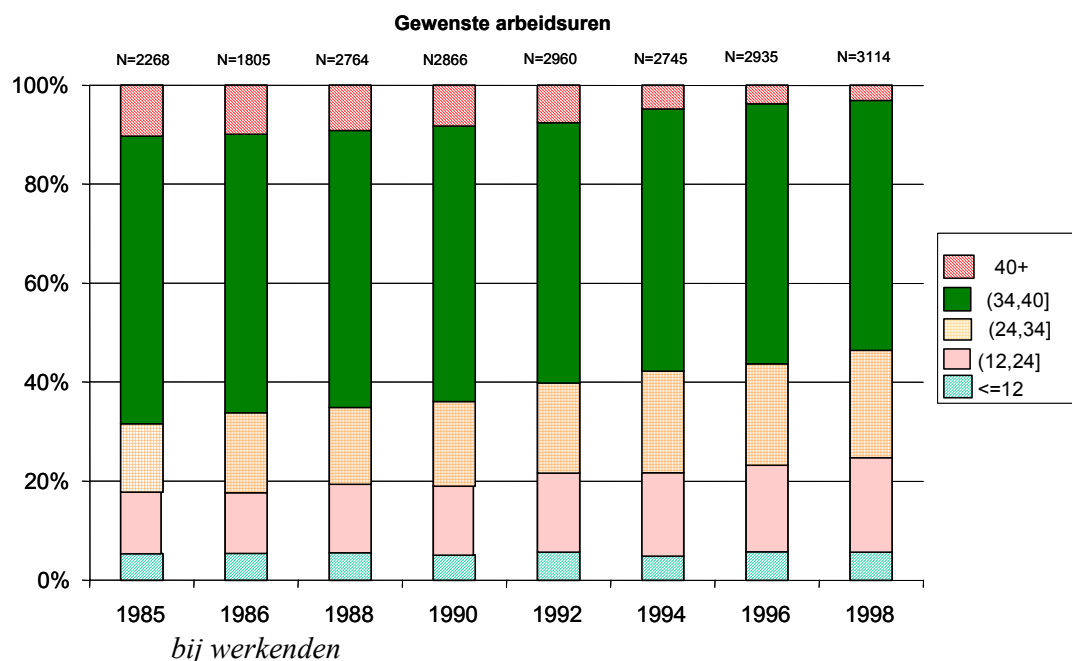
4.2 Werktijden

In deze paragraaf staat het werkaspect arbeidstijden centraal. Allereerst gaan we dan in op de vraag hoe de wensen zich ten aanzien van dit werkaspect in de loop van de tijd ontwikkeld hebben. Vervolgens gaan we nader kijken hoe deze wensen eventueel verschillen tussen bepaalde groepen. Tenslotte kijken we in hoeverre deze wensen zich verhouden tot de feitelijke situatie. Ook hierbij kijken we weer naar ontwikkelingen in de tijd en naar verschillen tussen groepen.

Ontwikkeling van wensen in de tijd

In het aanbodpanel wordt naar de gewenste arbeidstijd geïnformeerd bij degenen die op het moment van het interview betaald werk verrichten en bij degenen die naar betaald werk te zoeken. In de onderstaande figuur wordt weergegeven hoe deze wensen ten aanzien van werktijd zich in de loop van de tijd ontwikkeld hebben. Daarbij wordt duidelijk dat er een verschuiving is opgetreden in de richting van deeltijdwerk. In 1985 had nog maar iets meer dan 30% een voorkeur voor een baan van minder dan 35 uur, terwijl dit in recente jaren in de richting van 50% gaat. De groei in preferenties voor deeltijdwerk geldt minder voor de kleine deeltijdbanen.

Figuur 4.1: Ontwikkeling van de wensen ten aanzien van werktijd in de loop van de tijd

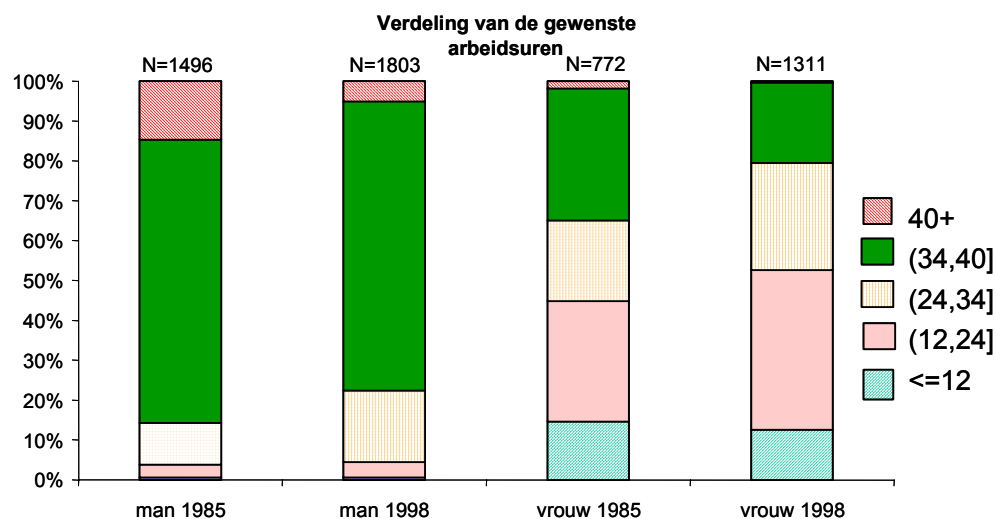


Deze ontwikkeling van wensen richting deeltijdwerk is bij werkzoekenden nog sterker dan bij werkenden. Bij de werkenden heeft de voorkeur voor een deeltijdbaan zich ontwikkeld van 32% (1985) naar 46% (1998). Bij de werklozen betreffen deze percentages 37% (1985) en 69% (1998). Meer dan tweederde van de werkzoekenden heeft in dit laatste jaar dus het liefst een deeltijdbaan.

Verschillen preferenties naar groepen

Een algemeen bekend feit is dat de voorkeur voor deeltijdbanen sterker is bij vrouwen. Tevens is de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt toegenomen. Is het nu zo dat bovengenoemde verschuiving van preferenties richting deeltijdwerk alleen een reflectie is van het toegenomen aandeel vrouwen in het arbeidsaanbod? Deze ontwikkeling speelt zeker een rol, maar is niet alles-bepalend. Ook binnen de groep vrouwen en mannen afzonderlijk heeft zich een verschuiving in preferenties richting deeltijdwerk voorgedaan (figuur 4.2). Bij mannen is de voorkeur voor een deeltijdbaan gestegen van 14% (1985) naar 22% (1998). Voor vrouwen is dit respectievelijk 65% (1985) en 80% (1998). Deze cijfers bevestigen wel het grote verschil in voorkeuren tussen mannen en vrouwen. Het overgrote deel van de vrouwen wil een deeltijdbaan, terwijl dit bij mannen nog altijd een vrij beperkte groep is. Bovendien geldt dat als mannen een deeltijdbaan wensen, dat het dan grotendeels om een relatief “grote” deeltijdbaan gaat.

Figuur 4.2: Ontwikkeling in wensen ten aanzien van werktijd bij werkende mannen en vrouwen



De wens tot deeltijdwerk is ook gekoppeld aan leeftijd. Op jonge leeftijd wil men vooral fulltime werken. Vanaf zo'n 30 jaar ligt dit aandeel echter duidelijk lager (tabel 4.1). Een ander duidelijk “breekpunt” ligt bij zo'n 60 jaar. Van de groep hierboven wil meer dan tweederde in deeltijd werken.

Tabel 4.1: Wensen voor deeltijd- en voltijdwerk naar leeftijd, werkenden, 1998

Leeftijdsgroep	Aandeel dat een deeltijdbaai wenst
16-19 jaar (N=56)	34%
20-24 jaar (N=248)	31%
25-29 jaar (N=315)	37%
30-34 jaar (N=509)	51%
35-39 jaar (N=509)	49%
40-44 jaar (N=480)	51%
45-49 jaar (N=433)	48%
50-54 jaar (N=357)	47%
55-59 jaar (N=172)	48%
60-64 jaar (N=34)	68%

Deze breekpunten zijn duidelijk te koppelen aan levensfasen. Rond 30 jaar is een leeftijdsfase waarin nogal eens kinderen en dus ook zorgtaken een rol gaan spelen. Vanaf 60 jaar speelt een afbouw richting pensionering. De invloed van de zorg voor kinderen wordt nog meer expliciet gemaakt in tabel 4.2. Daaruit blijkt dat slechts 6% van de vrouwen met partner en kinderen een voorkeur heeft voor een voltijdbaai. Bij de vrouwen met een partner, maar zonder kinderen is dit 25%. Voor alleenstaande vrouwen is dit 47%. Bij de mannen geldt een dergelijke duidelijke samenhang met de gezinssituatie overigens niet. Hier heeft het overgrote deel een voorkeur voor een voltijdbaai, ongeacht de gezinssituatie. Wel is ook bij mannen de voorkeur voor een voltijdbaai het grootst onder alleenstaanden.

Tabel 4.2: Wensen ten aanzien van werktijd, gerelateerd aan gezinssituatie, werkende mannen en vrouwen, 1998

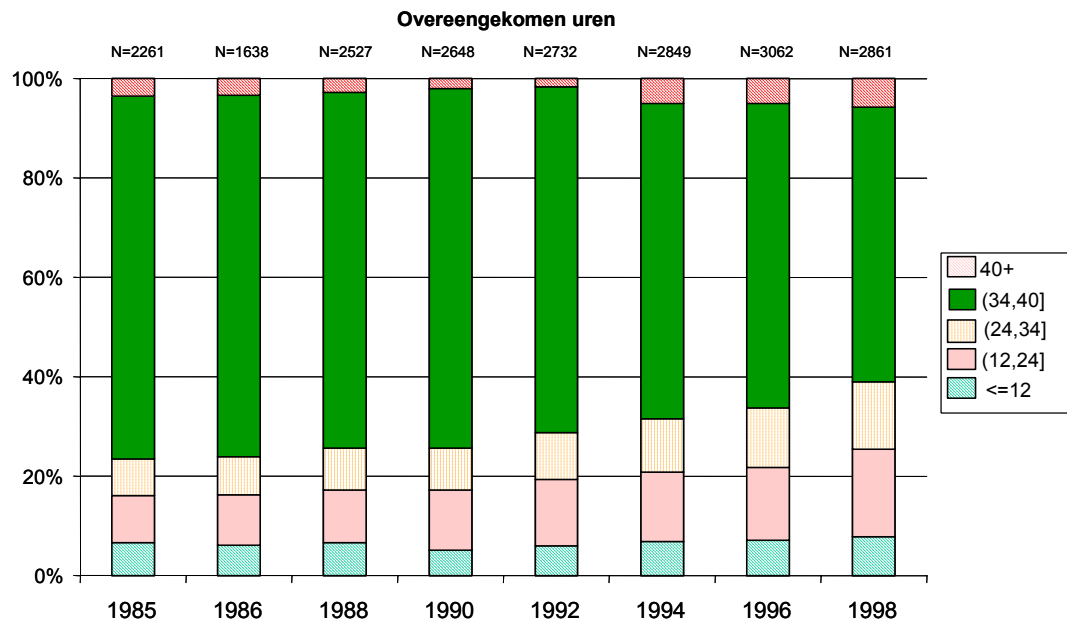
Gewenste aantal uren werk	Alleenstaand	Alleen partner	Partner met kinderen
Mannen			
12 uur of minder	1%	1%	0%
13 t/m 24	3%	6%	4%
25 t/m 34	13%	20%	19%
35 uur of meer	82%	74%	77%
Totaal	100% (N=334)	100% (N=450)	100% (N=1019)
Vrouwen			
12 uur of minder	4%	8%	19%
13 t/m 24	15%	30%	57%
25 t/m 34	33%	37%	19%
35 uur of meer	48%	25%	6%
Totaal	100% (N=301)	100% (N=343)	100% (N=667)

Ontwikkeling in discrepanties met wensen

Hierboven is naar voren gekomen dat de wensen zich verschoven hebben richting deeltijdwerk. Is in de feitelijke situatie op de arbeidsmarkt aan deze verschuivingen tegemoet gekomen? Hoe hebben discrepanties tussen wens en feitelijke situatie zich ontwikkeld?

Uit de onderstaande figuur 4.3 wordt in ieder geval duidelijk dat deeltijdwerk belangrijker is geworden. Het aandeel van de (grote) groep met een arbeidstijd tussen 35 en 40 uur is aanzienlijk afgenomen, zeker na 1990. Dit is een eerste aanwijzing dat aan verschuivende preferenties van aanbieders is tegemoet gekomen.

Figuur 4.3: Feitelijke werktijd op de arbeidsmarkt



Dit wordt nog eens bevestigd als we direct naar de ontwikkeling in discrepanties kijken. Deze discrepanties betreffen de verschillen tussen gewenste en feitelijke arbeidstijd. Hierbij is wel weer van een categorisering in een aantal klassen uitgegaan. Een - dus beperkt - verschil in wens en feitelijke situatie binnen dezelfde klasse wordt dus niet als discrepantie gezien. In de onderstaande tabel 4.3 is de ontwikkeling hierin voor de

periode 1985-2000 weergegeven. Het aandeel personen waarbij geen sprake is van een discrepantie is opvallend stabiel. Dit betekent dat de arbeidsmarkt de verschuivingen in wensen voor een belangrijk deel heeft verdisconteerd.

Tabel 4.3: Ontwikkeling in discrepanties tussen gewenste en feitelijke arbeidstijd

	1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000
Wil minder werken	13,7%	14,7%	13,7%	15,4%	15,4%	15,6%	14,7%	14,4%	18,1%
Tevreden	76,0%	74,5%	75,6%	75,2%	74,7%	74,5%	75,9%	76,9%	77,3%
Wil meer werken	10,3%	10,8%	10,7%	9,4%	9,9%	9,9%	9,4%	8,6%	4,5%
Totaal (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal (aantal)	N=2074	N1618	N=2503	N=2627	N=2715	N=2618	N=2811	N=2507	N=2780

Overigens zijn er wel enige verschuivingen in de aard van discrepanties. Met name voor de laatste golf geldt dat het aandeel personen dat minder wil werken sterk is toegenomen en dat meer wil werken sterk is afgenomen. Een plausibele verklaring hiervoor is de situatie op de arbeidsmarkt²⁰. In 2000 is sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Dit heeft aan degenen die meer wilden werken veel mogelijkheden gegeven om deze wens vervuld te krijgen. Dit “conjuncturele” karakter van de discrepantie om meer te willen werken komt heel sterk terug bij de kleinere deeltijders. In onderstaande tabel 4.4 is te zien welk deel van de kleine deeltijders meer zou willen werken. In de periode 1994-2000, waarin de arbeidsmarktsituatie sterk verbeterde, is sprake van een continue daling van de niet vervulde wens om meer te werken. Een soortgelijke trend - zij het minder duidelijk - is ook te zien in de periode 1986-1990.

Tabel 4.4: Aandeel van kleine deeltijders dat meer zou willen werken ^{a)}

Jaar	Aandeel met minder dan 13 uur werktijd dat meer zou willen werken	Aandeel dat 13-24 uur werkt en meer zou willen werken
1985	28% (N=134)	17% (N=188)
1986	27% (N=104)	24% (N=157)
1988	32% (N=164)	19% (N=264)
1990	22% (N=134)	17% (N=318)
1992	28% (N=163)	15% (N=363)
1994	39% (N=168)	18% (N=361)
1996	34% (N=191)	15% (N=416)
1998	33% (N=185)	12% (N=446)
2000	24% (N=198)	7% (N=533)

a) De tabel moet zo gelezen worden dat bijvoorbeeld in 1985 er 134 kleine deeltijders hebben gerepsondeerd waarvan 28% meer wilde werken.

²⁰ Dat de cijfers voor 2000 enigszins afwijken zou ook aan de data zelf kunnen liggen. Reeds eerder is aangegeven dat de data voor 2000 nog een voorlopig karakter hebben.

Discrepanties naar groepen

Omdat mannen en vrouwen zulke verschillende preferenties hebben, ligt het voor de hand om in de eerste plaats naar verschillen in discrepanties tussen mannen en vrouwen te kijken (tabel 4.5). Reeds eerder zagen we dat vanaf 1990 het aandeel deeltijdbanen sterk is toegenomen. Parallel daaraan is ook het aandeel vrouwen dat minder wil werken (licht) afgenomen, al wil nog altijd 1 op de 7 minder werken. Overigens is er ook een groep vrouwen die meer wil werken. Ook deze groep is de laatste jaren afgenomen. Dit betekent dat de tevredenheid bij vrouwen is toegenomen en nu op een vergelijkbaar niveau ligt als bij mannen. Bij mannen is de tevredenheid stabiel gebleven, maar er is wel een duidelijk verschuiving in de aard van de discrepantie opgetreden. Men wil nu in geval van een discrepantie vooral vaker minder werken dan in de huidige situatie. Het gaat dan om bijna 1 op de 5 mannen²¹.

Tabel 4.5: Ontwikkeling in discrepanties naar geslacht

	1985	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000
Mannen									
Wil minder werken	11,7%	13,2%	10,8%	13,5%	14,4%	15,8%	14,7%	14,6%	20,1%
Tevreden	78,1%	76,4%	78,8%	77,0%	76,5%	76,4%	77,9%	78,4%	77,0%
Wil meer werken	10,3%	10,5%	10,4%	9,5%	9,1%	7,7%	7,4%	7,0%	2,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	(N=1364)	(N=1065)	(N=1633)	(N=1678)	(N=1678)	(N=1605)	(N=1688)	(N=1423)	(N=1534)
Vrouwen									
Wil minder werken	17,6%	17,6%	19,1%	18,7%	17,1%	15,2%	14,8%	14,2%	15,7%
Tevreden	72,1%	71,0%	69,7%	72,1%	71,7%	71,5%	72,8%	75,1%	77,8%
Wil meer werken	10,3%	11,4%	11,3%	9,3%	11,2%	13,3%	12,4%	10,7%	6,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	(N=710)	(N=553)	(N=870)	(N=949)	(N=1037)	(N=1013)	(N=1123)	(N=1084)	(N=1246)

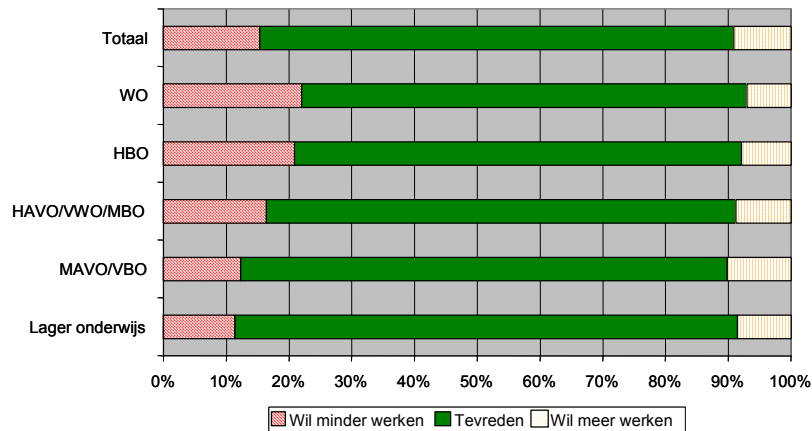
Discrepanties zijn gecorreleerd met de diensttijd. Als men kort in dienst is, wil men relatief vaak langer werken en juist minder vaak korter werken. Als men lang in dienst is, geldt juist het omgekeerde. Omdat diensttijd sterk samenhangt met leeftijd, is een dergelijk patroon ook terug te vinden naar leeftijd.

De niet vervulde wens tot korter werken, geldt sterker naarmate het opleidings-niveau hoger is. Nauw hiermee verbonden is het feit dat dit eveneens geldt voor de relatie met het inkomensniveau. De relatie tussen opleidingsniveau en discrepanties tussen feitelijke en gewenste werktijden wordt geïllustreerd in figuur 4.4. Hiervoor zijn meerdere verklaringen mogelijk. Bij degenen met een hogere opleiding kan het om

²¹ Ook hier dient er echter weer op gewezen te worden dat deze toch ook weer enigszins afwijkende situatie betrekking heeft op 2000, het jaar waarvoor de data een voorlopig karakter hebben.

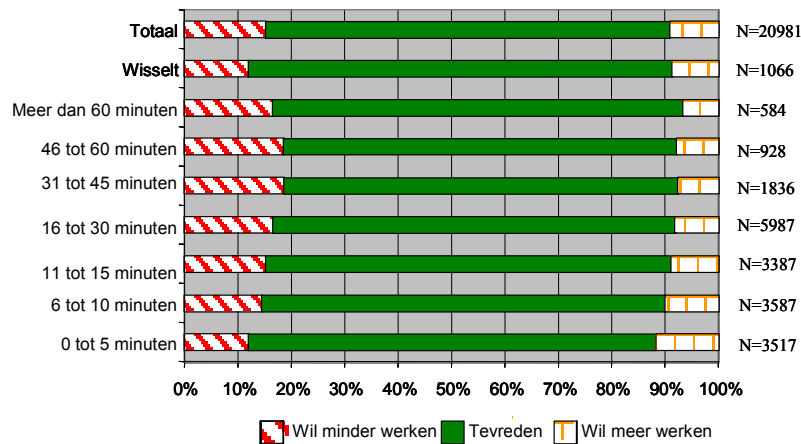
(kader- en leidinggevende) functies gaan die moeilijker in deeltijd zijn uit te voeren. Voorts is denkbaar dat bij een hoog inkomen een zeker inkomensoffer om minder te werken, relatief minder zwaar weegt.

Figuur 4.4: Relatie tussen opleidingsniveau en discrepanties, gepoolde analyse 1986-2000



Voorts is er enig verband in de aard van de discrepantie met de reistijd. Naarmate de reistijd naar het werk groter is, geldt grosso modo dat de discrepantie meer verschuift van meer willen werken naar minder willen werken. Ook dit lijkt enigszins plausibel. In een situatie van een korte reistijd is het eerder aantrekkelijker om meer te werken dan wanneer sprake is van een lange reistijd.

Figuur 4.5: Relatie tussen reistijd en discrepanties, gepoolde analyse 1985-2000

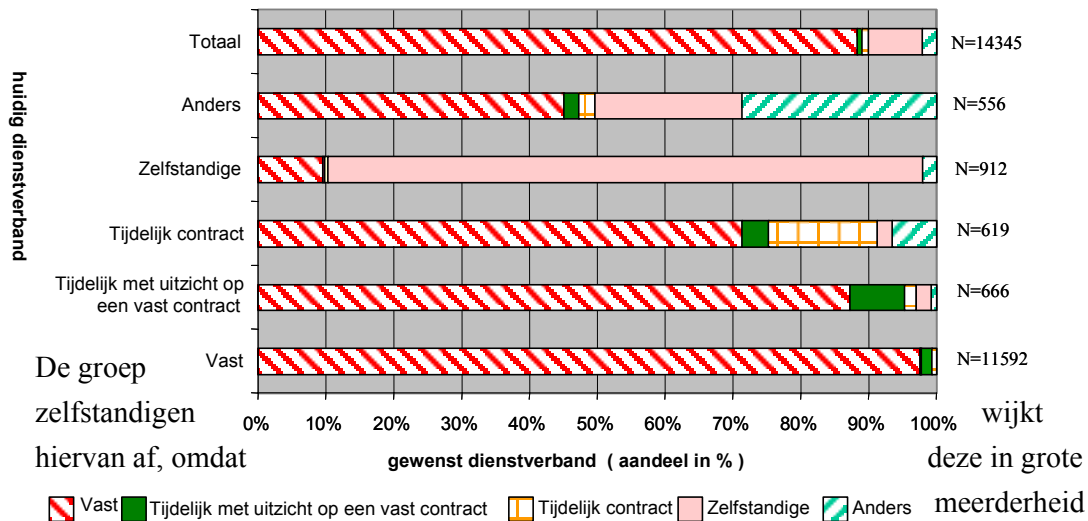


Er is geen systematisch verband tussen discrepanties tussen gewenste en feitelijke werktijden en de omvang van het bedrijf. Naar sector springen de commerciële dienstverlening (excl. banken en verzekeringen), vervoer en het onderwijs er uit. Hier is de on vervulde wens tot minder uren groter. Voor het onderwijs is dit opvallend, omdat het hier om een sector gaat, waarbij deeltijdbanen relatief makkelijk zijn te organiseren. Mogelijk is de discrepantie een reflectie van de werkdruk die in deze sector als hoog ervaren wordt.

4.3 Contractvorm

Wat zijn de wensen van aanbieders van arbeid wat betreft de contractvorm? In figuur 4.6 zijn deze wensen weergegeven, waarbij dit voor aparte groepen is gedaan aan de hand van de huidige contractvorm. Opvallend daarbij is de sterke dominantie van de wens tot een vast contract. Zowel degenen met een vast contract, degenen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract, en degenen met een tijdelijk contract, hebben allen in meerderheid een voorkeur voor een vast contract. Voor degenen met een tijdelijk contract betekent dit dat zij dus voor het overgrote deel ontevreden zijn met de tijdelijke status van hun eigen contract.

Figuur 4.6: Gewenste type dienstverband naar huidige dienstverband, gepoolde analyse voor 1986, 1988, 1996, 1998 en 2000



De groep zelfstandigen hiervan af, omdat zij in grote meerderheid hun eigen feitelijke contractvorm (werken als zelfstandige) ook prefereert. Door sommigen is wel gesuggereerd dat de opkomst van de zogenaamde “zzp-ers” (zelfstandigen zonder personeel) min of meer gedwongen verloopt. Bedrijven “verzelfstandigen” bepaalde functies dan, om op deze wijze een grotere flexibiliteit in de inzet van arbeid te verkrijgen. Een voorbeeld daarvan zijn chauffeurs die niet langer in dienst zijn, maar nog vaak voor een belangrijk deel voor hun “oude bedrijf” als eigen rijder vervoersdiensten verrichten. De cijfers geven geen aanwijzingen dat dit proces tot meer zelfstandigen heeft geleid die in feite “ongewenst” zelfstandig zijn. Er is namelijk in loop van de tijd geen duidelijke trend in het aandeel “tevreden” zelfstandigen. In 1986 is 94% tevreden met de eigen contractvorm, terwijl dit in 2000 nog altijd 92% is²². Daartussen beweegt deze voorkeur zich overigens enigszins grillig. Zo is dit aandeel “tevreden” zelfstandigen in 1988 en 1998 relatief laag, namelijk net iets meer dan 80%.

Ook bij de groep “anders” is er nog wel een behoorlijk deel dat een voorkeur voor de eigen contractvorm heeft (bijna 30%). De wens voor een vast contract is hier echter ook sterk. De werkzoekenden hebben in overgrote meerderheid een voorkeur voor een vast dienstverband. Meer dan driekwart wil vast werk in loondienst. Dit aandeel is ook vrij

²² In het aandeel zelfstandigen in het totaal van werkenden is in het aanbodpanel geen stijgende lijn te zien. Ook dit geeft een relativering in het belang dat aan de opkomst van “zzp-ers” kan worden gehecht.

stabiel in de loop van de tijd. Slechts enkele procenten van deze groep wil voor zichzelf beginnen.

4.4 Beloning

Voor discrepanties ten aanzien van de beloning kunnen vanuit het aanbodpanel twee indicatoren worden gebruikt. De eerste is de vraag hoe men het eigen loon beoordeelt, als “hoog” of “laag”. Nadeel van deze indicator is dat er geen expliciete referentie is. Er staat bijvoorbeeld niet “hoog” of “laag” ten opzichte van de eigen kwaliteiten, of gezien de aard van de werkzaamheden die moeten worden verricht. Wij interpreteren de antwoorden zodanig dat “hoog” correspondeert met een grotere tevredenheid (minder discrepanties) ten aanzien van de beloning.

De tweede indicator betreft een vraag wat men tenminste zou willen verdienen bij een aanbod om elders te gaan werken in een soortgelijke baan. Dit gewenste inkomen wordt vervolgens vergeleken met het huidige inkomen. Naarmate dit gewenste inkomen hoger ligt dan het huidige inkomen duidt dit op een discrepantie. Deze tweede indicator blijkt duidelijk samen te hangen met de eerste: als men het eigen inkomen “laag” vindt, wijkt het gewenste inkomen gemiddeld ook sterker af van het feitelijke inkomen²³.

Ontwikkeling in de tijd

Uitgaande van de tweede indicator lijkt er in de jaren '90 sprake van een kleine verschuiving in de richting van grotere discrepanties. De categorieën met aanzienlijk hogere gewenste inkomens lijken enigszins te groeien (tabel 4.6).

Tabel 4.6: Discrepantie tussen gewenst inkomen bij aanbod andere baan en het huidige netto inkomen, ontwikkeling in de tijd

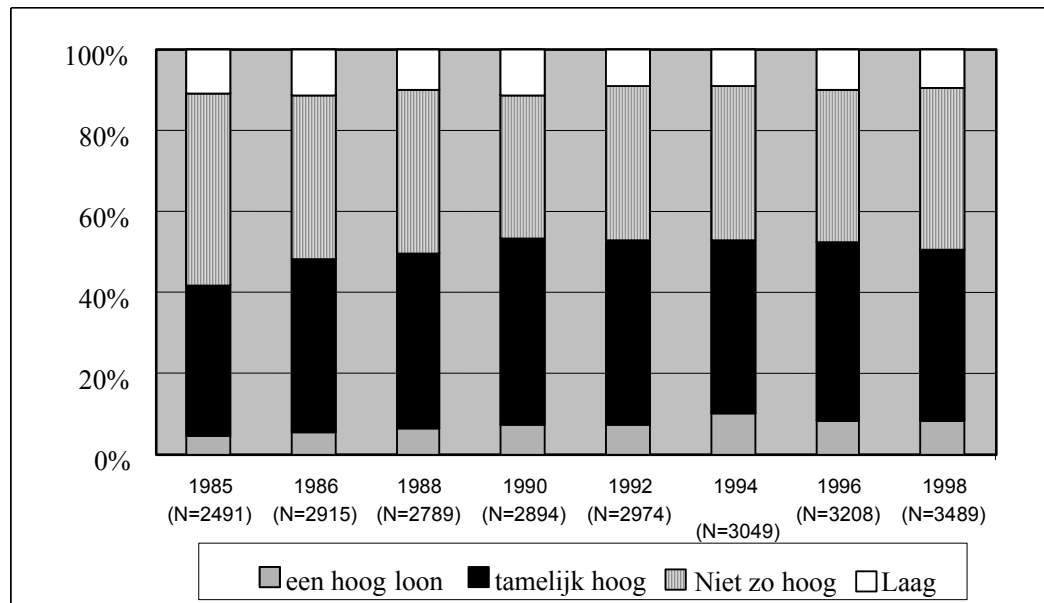
	1990	1992	1994	1996	1998
Neemt met meer dan 5% minder genoegen	5%	5%	4%	3%	3%

²³ Dit bevestigt de wijze van interpretatie van de tweede indicator. Men zou namelijk ook kunnen redeneren dat een relatief hoog gewenst inkomen voor een andere baan erop wijst dat men juist tevreden is met de huidige baan. De correlaties met de andere indicator, maar ook met de indicator over baantevredenheid in het algemeen, geven echter aan dat deze interpretatie niet correct is. Een relatief hoog gewenst inkomen voor de andere baan (t.o.v. de eigen baan) hang namelijk samen met een beoordeling als “laag” van het inkomen in de eigen baan en met een lagere baantevredenheid. Deze correlaties geven aan dat het gewenste inkomen van de tweede baan geïnterpreteerd kan worden als een gewenste situatie voor de beloning in de huidige baan.

Is tevreden met huidige inkomen	19%	24%	20%	19%	18%
Zou 5-20% meer inkomen willen	41%	39%	38%	39%	40%
Zou 20-50% meer inkomen willen	28%	25%	30%	30%	31%
Zou meer dan 50% meer inkomen willen	6%	7%	9%	9%	9%
Totaal (%)	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal (aantal)	N=2188	N=1743	N=1894	N=2038	N=2010

Voor de eerste indicator is dit minder duidelijk (figuur 4.7). De indicator wordt hier vanaf 1985 beschouwd. Er is over deze langere periode gezien zeker geen sprake van een trend. Hoogstens zou men kunnen zeggen dat na 1994 er enige sprake is van toename van discrepanties. De verschillen zijn echter ook in dit geval niet al te groot.

Figuur 4.7: Beoordeling van het eigen loon, 1985-1998

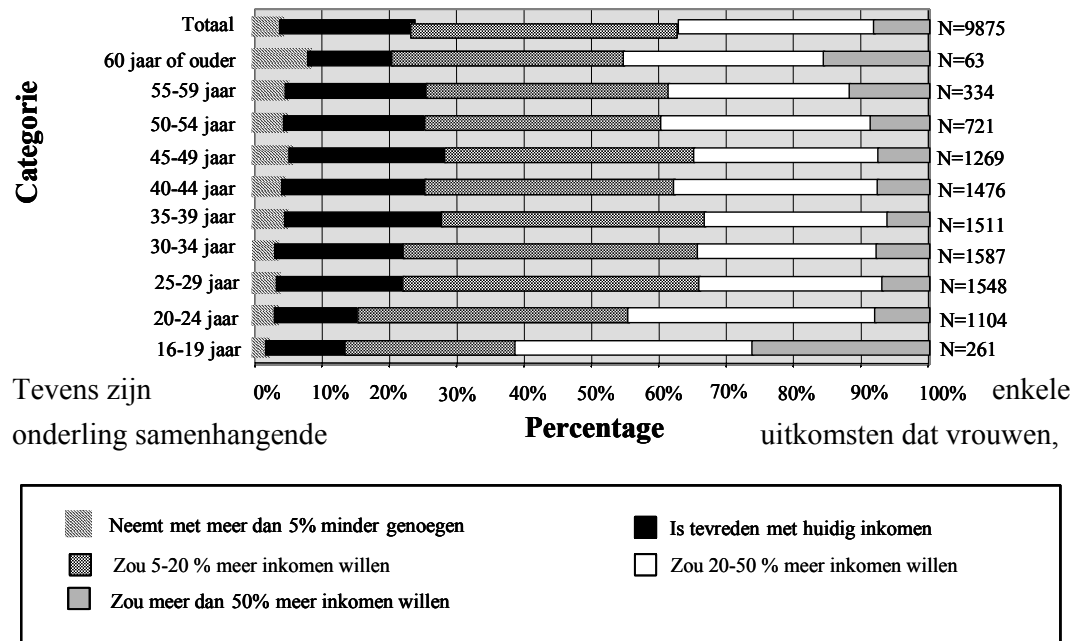


Verschillen tussen groepen

Niet verwonderlijk is dat de discrepanties kleiner zijn, naarmate de feitelijke beloning hoger is. Hiermee samenhangend is dat hoger opgeleiden veelal meer tevreden zijn dan lager opgeleiden.

Beide indicatoren vertonen een zekere samenhang met leeftijd. De discrepanties lijken het kleinste op middelbare leeftijd (ruwweg 35-50 jaar). Zowel op jongere als oudere leeftijd zijn de discrepanties groter. Dit patroon komt bij beide indicatoren naar voren. In figuur 4.8 is de samenhang met de tweede indicator aangegeven.

Figuur 4.8: Discrepantie tussen gewenst inkomen bij aanbod andere baan en het huidige netto inkomen, naar leeftijd, gepoolde analyse 1990-1998



deeltijders en degenen in een tijdelijke baan het loon minder vaak hoog vinden. Naar sector springen met name het onderwijs en het openbaar bestuur eruit met relatief lage discrepanties. Dit zijn sectoren met veel hoger opgeleiden. Deze score is desondanks toch enigszins opvallend omdat het om sectoren gaat waarvan het beeld bestaat dat men er relatief minder betaald wordt.

4.5 Aansluiting kennis, vaardigheden, werk

In hoeverre is er een aansluitingsprobleem en bij welke groepen?

Zowel in de golf van 1998 en 2000 is gevraagd naar de aansluiting van kennis en vaardigheden met het werk²⁴. In 1998 geeft 79% aan dat de aansluiting zonder meer goed is; in 2000 is dit zelfs 84%. Nog eens ruim 10% vindt deze aansluiting redelijk. Over het algemeen is er dus tevredenheid op dit terrein. Bovendien geldt nog eens dat van degenen die de aansluiting minder dan “goed” ervaren, ruim 80% dit niet als een probleem ervaart. Dus zelfs als de aansluiting minder goed is, leidt dit in de ogen van de respondenten veelal niet tot problemen. Al met al kan geconcludeerd worden dat de mate van discrepanties op dit terrein dus niet al te groot lijkt.

Er zijn echter wel enkele verschillen tussen groepen. De aansluiting is duidelijk gecorreleerd met leeftijd: naarmate men ouder is, is de aansluiting beter (figuur 4.9). Blijkbaar speelt (werk)ervaring een belangrijke rol in de opbouw van de benodigde vaardigheden in het werk. Tevens is mogelijk dat naarmate men ouder is - en dus veelal langer op de arbeidsmarkt actief - dat men er steeds beter in is geslaagd om werk te vinden dat goed past. Een goede “job matching” is dan als het ware een leerproces dat tijd kost.

²⁴ In de panelgolven van eerdere jaren is een andersoortige vraag gesteld. Hier is gevraagd naar de aansluiting van de genoten opleiding met het werk dat men doet. Daarbij is dus minder expliciet rekening gehouden met kennis en vaardigheden die men via cursussen en werkervaring heeft opgedaan.

Figuur 4.9: Aansluiting kennis, vaardigheden en werk naar leeftijdscategorie (1998)



De aansluiting tussen kennis en vaardigheden met het werk heeft weinig verband met de opleidingsachtergrond van de respondenten. Het is dus niet zo dat mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond opvallend hoog of laag scoren. Er is echter wel een verband met cursusdeelname: naarmate men meer cursussen heeft gevolgd, is de kans kleiner dat de aansluiting matig of slecht is (tabel 4.7). Als men geen cursus heeft gevolgd, is deze kans 8%, terwijl dit slechts 2% is als men minstens 3 cursussen heeft gevolgd in de voorgaande 2 jaar. Dit is een aanwijzing voor het belang van cursussen om kennis en vaardigheden in overeenstemming te brengen met functie-eisen.

Tabel 4.7: Aansluiting van kennis en vaardigheden met het werk, gerelateerd aan het aantal cursussen in de voorgaande 2 jaar (gepoolde analyse golf 1998 en 2000)

Aantal gevolgde cursussen in 2 jaar ervoor	Aansluiting kennis en vaardigheden met het werk:				Totaal (%)	Totaal (aantal)
	Goed	Redelijk	Matig	Slecht		
0	81%	10%	4%	4%	100%	N=5033
1	83%	12%	2%	3%	100%	N=1173
2	82%	13%	3%	2%	100%	N=318
3-6	85%	13%	2%	0%	100%	N=121

Voorts zou men kunnen veronderstellen dat de aansluiting beter is in grote bedrijven. In deze bedrijven zijn immers meer mogelijkheden om loopbaantrajecten te doorlopen en intern van functie te wisselen als men verwacht dat dit een betere aansluiting oplevert.

Deze veronderstelling wordt echter niet ondersteund door de uitkomsten. Er is namelijk weinig verband met de grootte van het bedrijf waar men werkt.

Er zijn wel enkele groepen die in de aansluiting duidelijk slechter scoren, namelijk kleine deeltijders en degenen in tijdelijke contracten (tabel 4.8). Reeds eerder zagen we dat dit groepen zijn die ook op andere aspecten relatief veel “discrepanties” kennen. Bij deze groepen is dus een cumulatie van wensen die minder goed gerealiseerd zijn. Op deze cumulatie van discrepanties komen we in de volgende paragraaf nog terug.

Tabel 4.8: Aansluiting tussen kennis, vaardigheden en het werk voor kleine deeltijders en degenen in tijdelijk contract

	12 uur of minder werken	Tijdelijk contract	Alle werkenden
Aansluiting, 1998			
Goed	69%	63%	79%
Redelijk	10%	18%	11%
Matig	7%	7%	4%
Slecht	14%	12%	6%
Totaal	100%	100%	100%
	(N=218)	(N=161)	(N=2847)
Aansluiting, 2000			
Goed	78%	75%	84%
Redelijk	8%	11%	11%
Matig	5%	8%	3%
Slecht	8%	5%	2%
Totaal	100%	100%	100%
	(N=199)	(N=109)	(N=2784)

Overigens is de aard van eventuele discrepanties wel verschillend. Bij vrouwen en deeltijders geeft men vaker aan dat men meer kennis heeft dan het werk vereist. Bij jongeren heeft men vaker te weinig praktijkkennis en bij ouderen is de kennis vaker verouderd.

4.6 Enkele algemene lijnen

In hoeverre komen individuele wensen tot hun recht?

Over het algemeen wijzen de scores uit voorgaande paragrafen er op dat voor de meeste werkenden er geen grote discrepanties zijn tussen hun wensen en hun feitelijke werksituatie. De onderstaande tabel 4.9 illustreert dit. De enige uitzondering hierop lijkt de beloning. Slechts ongeveer de helft vindt de eigen beloning (tamelijk) hoog en men vindt veelal dat men bij een overstap naar een gelijksoortige baan elders aanzienlijk meer zou moeten verdienen. Voor de andere werkaspecten zijn de discrepanties veelal beperkt. De grote meerderheid is tevreden over contract, werktijd en de aansluiting van het werk met de kennis en ervaring die men heeft.

Er zijn overigens wel bepaalde groepen waarbij de discrepanties groter zijn. Op dit punt gaan we verderop in deze paragraaf nog nader in.

Tabel 4.9: Mate van discrepanties tussen wensen en feitelijke situatie op een aantal indicatoren en ontwikkeling in de tijd hiervan

Indicator voor mate van overeenstemming tussen wensen en feitelijke werksituatie	Gemiddelde score (periode)	Ontwikkeling in score
Tevreden over werktijd (alle golven)	76% (over meerdere golven heen)	Vrij stabiel, maar bij vrouwen nog lichte verbetering
Aandeel werkenden dat gewenste type dienstverband heeft	95% (1998)	Vrij stabiel
Aandeel dat eigen loon (tamelijk) hoog vindt	52% (over meerdere golven heen)	Geen echte trend
Aandeel voor wie gewenste loon voor gelijksoortige baan elders minder dan 5% hoger ligt dan huidige loon	21% (1998)	Discrepancie gewenste loon elders met feitelijke loon neemt enigszins toe
Aansluiting kennis en ervaring met werk is goed	84% (2000)	Verbetering tussen 1998 en 2000
Baantevredenheid: zeer tevreden + wel tevreden	92% (2000)	Stabiel

Is deze overeenstemming tussen wensen en feitelijke situatie in de loop van de tijd toegenomen?

Voor de meeste van de bovenstaande indicatoren geldt dat sprake is van een redelijk stabiele situatie in de tijd (tabel 4.9). Bij de beloning zijn er bij één van de twee indicatoren aanwijzingen voor een - beperkte - verhoging van discrepanties in de loop van de tijd. Bij werktijd en de aansluiting met kennis en ervaring zijn er enkele aanwijzingen voor een lichte verbetering in de tijd. Bij dit laatste dient dan wel opgemerkt te worden dat naar het einde van de negentiger jaren toe, de arbeidsmarktsituatie steeds gunstiger is geworden. Dit betekent dat aanbieders van arbeid naar verwachting een sterkere positie hebben en daardoor mogelijk makkelijker hun eigen wensen gerealiseerd kunnen krijgen. Het is dus nog maar de vraag of hier sprake is van een structurele trend van verbetering. Hoe dan ook onderstreept het feit dat de “tevredenheidsscores” veelal tenminste gelijk zijn gebleven wel dat de arbeidsmarkt blijkbaar zodanige aanpassingsmechanismen kent dat aan veranderingen in voorkeuren wordt recht gedaan. Het duidelijkste voorbeeld daarvan zijn wel de verschuivingen richting deeltijdwerk die corresponderen met een grotere participatie van vrouwen. Sprekend over deze aanpassingsmechanismen zijn uiteraard transities een belangrijk element. Op dit punt komen we nog uitgebreid terug.

Zijn er bepaalde groepen waarbij systematisch veel minder sprake is van overeenstemming tussen wensen en feitelijke situatie?

Voor de meeste werkenden zijn de discrepanties tussen wensen en feitelijke werksituatie niet al te groot. Wel is naar voren gekomen dat de mate van dergelijke discrepanties kan verschillen per groep. Vraag is nu of hier sprake is van systematische verschillen bij meerdere soorten discrepanties. Met andere woorden; zijn het vaak dezelfde groepen waarvoor geldt dat de discrepanties groter zijn?

Een eerste aanwijzing dat sprake is van dergelijke systematische verbanden, is dat de verschillende indicatoren van discrepanties onderling gecorreleerd zijn (tabel 4.10). Bij alle indicatoren geeft een hogere score minder discrepanties weer, ofwel een grotere tevredenheid weer. Opvallend is dat bijna alle correlatiecoëfficiënten een positief teken hebben, en dat een groot deel daarvan significant is op 95%. Dit alles betekent dat degenen die slecht scoren op een dergelijke indicator, ook weer een grotere kans hebben om slecht te scoren op een andere indicator. Tevredenheid voor loon, baan, aansluiting met kennis en vaardigheden en werktijden hangen dus vaak onderling samen.

Tabel 4.10: Pearson-correlatiecoëfficiënten tussen verschillende indicatoren voor (discrepanties tussen) feitelijke en wenselijke situatie in het werk (gepoolde analyse voor 1996 en 1998)

	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
(a) Discrepancie meer willen werken (=0) vs. tevreden (=1)	1	-	0,112 (s)	0,077 (s)	0,080 (s)	0,014
(b) Discrepancie minder willen werken (=0) vs. tevreden (=1)		1	-0,022	0,007	0,043 (s)	0,045 (s)
(c) Discrepancie tussen feitelijke en gewenste contractvorm (0= wel discrepantie; 1= geen discrepantie)			1	0,115 (s)	0,122 (s)	0,031 (s)
(d) Oordeel hoogte loon (naarmate score hoger is, beoordeelt men eigen loon ook "hoog")				1	0,112 (s)	0,194 (s)
(e) Aansluiting kennis en vaardigheden met werk (hogere score is betere aansluiting; alleen golf 1998)					1	0,197 (s)
(f) Baantevredenheid						1

(s) = significant op 95% -niveau.

Deze afhankelijkheid komt ook naar voren in de scores voor groepen. Vrouwen scoren bijvoorbeeld relatief slecht op de aansluiting tussen kennis en vaardigheden met het werk, maar ook op de aansluiting tussen wenselijke en feitelijke werktijden. Deze laatste discrepantie is bij vrouwen overigens recentelijk wel op vergelijkbaar niveau met mannen gekomen. Voorts geldt bijvoorbeeld dat degenen met een tijdelijk contract veelal liever een vast contract willen en dat de aansluiting tussen kennis en vaardigheden met het werk ook relatief slechter is. Vrouwen, (kleine) deeltijders en degenen met een tijdelijk contract zijn minder vaak tevreden met hun loon. Voor degenen met een hoog inkomen geldt dat zij hun eigen loon als hoog beschouwen, maar ook een relatief goede aansluiting kennen tussen kennis en vaardigheden en het werk.

4.7 Multivariate analyse discrepanties ten aanzien van werktijd en inkomen

In deze paragraaf voeren we multivariate analyses uit, waarin we maatstaven voor discrepanties die mensen ervaren tussen hun wensen en hun feitelijke situatie wat betreft

werktijd en inkomen, in verband brengen met een set van achtergrondkenmerken. In de eerdere paragrafen is een beschrijvende analyse gemaakt van genoemde discrepanties waarbij zowel is gekeken naar ontwikkelingen in de tijd als - partieel - naar verschillen op basis van achtergrondkenmerken. Omdat deze kenmerken ook onderling kunnen samenhangen is hieruit moeilijk af te leiden hoe groot het belang van ieder individueel kenmerk is. Daarom zijn ook multivariate analyses uitgevoerd, waarvan de resultaten hieronder besproken worden.

In de analyses zijn de discrepantiemaatstaven vereenvoudigd tot dichotome variabelen. Wat de werktijd betreft zijn hiermee twee varianten onderscheiden:

- de mensen die meer willen werken afgezet tegen de mensen die minder willen werken;
- de mensen die meer willen werken afgezet tegen de mensen die tevreden zijn met hun werktijd.

Er is gebruik gemaakt van het logit-model, waarbij voor iemand die meer wil werken voor de te verklaren variabele de waarde 1 is genomen en voor iemand uit de andere categorie een 0. Weergegeven worden de resultaten van de analyses op basis van de gepoolde golven 92, 94, 96 en 98.

De resultaten van de logit-analyses voor mannen en vrouwen samen zijn weergegeven in de eerste twee kolommen van tabel 4.11. In een aantal opzichten zijn de resultaten voor beide afhankelijke variabelen dezelfde:

- bij ouderen is de kans dat men meer wil werken kleiner dan bij jongeren;
- naarmate de reistijd langer is, is de kans dat men meer wil werken kleiner;
- als men thuiswonende kinderen heeft is de kans dat men meer wil werken groter;
- als men gebruik maakt van kinderopvang, is de kans dat men meer wil werken kleiner;
- in de overige dienstverlening is de kans dat men meer wil werken groter (in de tweede variant alleen zwak significant);
- als men een tijdelijk contract heeft is de kans dat men meer wil werken groter;
- bij lager opgeleiden is de kans dat men meer wil werken groter.

Op andere punten zijn de resultaten wel verschillend. Dit is allereerst het geval bij geslacht, waarbij de kans dat men meer wil werken in de eerste variant voor vrouwen

kleiner is en in de tweede juist groter. Het werkloosheidspercentage speelt alleen een rol in de eerste variant. Bij een hogere werkloosheid is volgens dit resultaat de kans dat men meer wil werken groter. Alleen in de eerste variant speelt de partnersituatie een rol: heeft men een partner die participeert op de arbeidsmarkt, dan is de kans kleiner dat men meer wil werken.

Niet al deze resultaten zijn goed te interpreteren. Dit geldt vooral de uitkomst dat bij mensen met kinderen de kans groter is dat men meer wil werken en kinderopvang deze kans verkleint.

Omdat nogal wat verklarende variabelen gecorreleerd zijn met geslacht zijn ook regressies uitgevoerd voor mannen en vrouwen afzonderlijk (zie de tabellen 4.12 en 4.13). De resultaten verschillen nogal tussen beide groepen. Bij mannen zijn de volgende variabelen significant: leeftijd, het hebben van kinderen (significant in de eerste en zwak significant in de tweede variant), het hebben van een tijdelijk contract en het hebben van een middelbare opleiding). Kinderopvang en het hebben van een hogere opleiding zijn alleen significant in de eerste variant. Van de factoren die bij mannen significant zijn, zijn de volgende dit ook bij vrouwen: het hebben van kinderen, het hebben van een tijdelijk contract en het hebben van een middelbare opleiding (in de tweede variant bij vrouwen alleen zwak significant). Factoren die daarnaast in beide varianten bij vrouwen significant zijn, zijn: reistijd, een baan in de overige dienstverlening en het hebben van een hogere opleiding. De tekens zijn dezelfde als in de regressie voor mannen en vrouwen samen. Het aantal cursussen in de afgelopen twee jaar heeft bij vrouwen een significant effect in de eerste variant: de kans dat men meer wil werken neemt erdoor af.

Bij de logit-analyses wordt gebruik gemaakt van de vraag wat het gewenste loon zou zijn in een gelijksoortige baan elders. Hierbij wordt één variant onderscheiden, namelijk een variant waarbij degenen die voor deze gelijksoortige baan een hoger inkomen willen dan hun huidige, worden afgezet tegen de overige individuen, dat wil zeggen zowel degenen die een vergelijkbaar inkomen noemen als degenen die met minder inkomen genoegen zouden willen nemen (laatstgenoemde groep is overigens klein). Evenals bij werktijd zijn ook analyses voor mannen en vrouwen afzonderlijk uitgevoerd. Naarmate mensen ouder worden neemt de kans op tevredenheid met het inkomen toe. De analyses voor mannen en vrouwen afzonderlijk lijken overigens te wijzen op een patroon waarbij

de kans op tevredenheid het grootst is voor ouderen én jongeren en het kleinst voor mensen op middelbare leeftijd. Ook bij de verklaring van inkomensdiscrepanties speelt de reistijd een rol: hoe langer deze is des te kleiner is de kans dat men meer inkomen wil. Mogelijk is hier sprake van een schijn-correlatie, doordat een andere, niet opgenomen variabele zowel met reistijd als met de inkomensdiscrepanctie correleert. Ook is denkbaar dat men financiële compensatie wil hebben voor de reistijd. Het hebben van een hogere opleiding leidt tot een kleinere kans op een inkomensdiscrepanctie. Bij mannen leidt het gebruik van kinderopvang tot een grotere kans op een inkomensdiscrepanctie, mogelijk vanwege de hiermee gepaard gaande kosten. Bij vrouwen is verder de kans op een inkomensdiscrepanctie kleiner in de collectieve sector en groter als men tijdelijk werk heeft. Verder is bij vrouwen niet alleen bij de hoger opgeleiden, maar ook bij de middelbaar opgeleiden de kans op een inkomens-discrepanctie kleiner in vergelijking met lager opgeleiden.

Tabel 4.11: Verklaring van discrepanties uit individuele kenmerken en omstandigheden (mannen en vrouwen samen)

Logistische regressie (Gepoolde data 1992-1998)			
	Discrepanctie gewerkte uren/gewenste uren	Discrepanctie gewerkte uren/ gewenste uren	Discrepanctie werkelijk inkomen/ gewenst inkomen
Discrepanctie: 0 =	Minder willen werken	Tevreden	Tevreden (incl. minder)
1 =	Meer willen werken	Meer willen werken	Wil meer inkomen
	N= 1729	N= 5648	N= 5040
Leeftijd	- -	- -	- -
Dummy Geslacht (Man =0 ; Vrouw =1)	- -	+ +	ns
Werkloosheidspercentage	+ +	ns	ns
Vestigingsgrootte	ns	ns	ns
Reistijd	- -	- -	- -
Aantal cursussen in afgelopen 2 jaar	ns	ns	ns
Wel of geen (thuiswonende) kinderen (0=Geen / 1=Wel)	+ +	+ +	ns
Gebruik Kinderopvang (0=geen gebruik of geen (thuiswonende) kinderen / 1=Wel gebruik)	- -	- -	ns
Bedrijfstak			
<i>(Referentiegroep: Commerciële dienstverlening)</i>			
Nijverheid	ns	- -	ns
Collectieve sector	+ +	ns	- -
Overige dienstverlening	+ +	+	ns
Arbeidsmarktsituatie partner			
<i>(Referentiegroep: Partner: Participerend)</i>			
Partner: Niet-participerend	+	ns	ns
N.v.t. (Geen partner)	+ +	ns	ns
Soort dienstverband			
<i>(Referentiegroep: Vast) dienstverband)</i>			
Tijdelijk contract	+ +	+ +	ns
Ander dienstverband ²⁵	ns	ns	ns
Opleiding			
<i>(Referentiegroep: Lager) onderw/Mavo/Vbo)</i>			
Havo/Vwo/Mbo	- -	- -	- -
Hbo/Wo	- -	- -	- -
Jaartal			
<i>(Referentiegroep: 1992)</i>			
1994	- -	ns	+ +
1996	-	ns	+ +
1998	ns	ns	+ +
Legenda:			
- : Grotere kans op "Discrepanctie = 0"			
+ : Grotere kans op "Discrepanctie = 1"			
1 teken: 90% significantieniveau			
2 tekens: 95% significantieniveau			
ns: niet significant			

²⁵ Ander dienstverband: uitzendbureau, leerling-contract, oproepkracht, banenpool, zelfstandige.

Tabel 4.12: Verklaring van discrepanties uit individuele kenmerken en omstandigheden (mannen)

Logistische regressie naar Geslacht (Gepoolde data 1992-1998)			
	<i>Discrepantie gewerkte uren/gewenste uren</i>	<i>Discrepantie gewerkte uren /gewenste uren</i>	<i>Discrepantie werkelijk inkomen /gewenst inkomen</i>
Discrepantie: 0 =	Minder willen werken	Tevreden	Tevreden (incl. minder)
1 =	Meer willen werken	Meer willen werken	Wil meer inkomen
	N= 885	N=3238	N=2930
Leeftijd	- -	- -	- -
Leeftijd (Kwadraat)	+	ns	++
Werkloosheidspercentage	+	ns	ns
Vestigingsgrootte	ns	ns	ns
Reistijd	ns	ns	- -
Aantal cursussen in afgelopen 2 jaar	ns	ns	ns
Wel of geen (thuiswonende) kinderen (0=Geen / 1=Wel)	++	+	ns
Gebruik Kinderopvang (0=geen gebruik of geen (thuiswonende) kinderen / 1=Wel gebruik)	- -	ns	++
Bedrijfstak			
<i>(Referentiegroep: (Commerciële dienstverlening)</i>			
Nijverheid	ns	-	ns
Collectieve sector	ns	ns	ns
Overige dienstverlening	ns	ns	ns
Arbeidsmarktsituatie partner			
<i>(Referentiegroep: Partner: Participerend)</i>			
Partner: Niet-participerend	+	ns	ns
N.v.t. (Geen partner)	ns	ns	ns
Soort dienstverband			
<i>(Referentiegroep: Vast dienstverband)</i>			
Tijdelijk contract	++	++	ns
Ander dienstverband ²⁶	ns	ns	ns
Opleiding			
<i>(Referentiegroep: Lager onderw/Mavo/Vbo)</i>			
Havo/Vwo/Mbo	- -	- -	ns
Hbo/Wo	- -	ns	- -
Jaartal			
<i>(Referentiegroep: 1992)</i>			
1994	ns	ns	++
1996	ns	ns	++
1998	ns	ns	++
Legenda:			
- : Grotere kans op "Discrepantie = 0"			
+ : Grotere kans op "Discrepantie = 1"			
1 teken: 90% significantieniveau			
2 tekens: 95% significantieniveau			
ns : niet significant			

²⁶

Ander dienstverband: uitzendbureau, leerling-contract, oproepkracht, banenpool, zelfstandige.

Tabel 4.13: Verklaring van discrepanties uit individuele kenmerken en omstandigheden (vrouwen)

	Discrepanctie gewerkte uren/gewenste uren	Discrepanctie gewerkte uren /gewenste uren	Discrepanctie werkelijk inkomen /gewenst inkomen
Discrepanctie: 0 =	Minder willen werken	Tevreden	Tevreden (incl. minder)
1 =	Meer willen werken	Meer willen werken	Wil meer inkomen
	N=844	N=2410	N=2110
Leeftijd (Kwadraat)	ns	ns	+ +
Werkloosheidspercentage	ns	ns	ns
Vestigingsgrootte	ns	ns	ns
Reistijd	- -	- -	- -
Aantal cursussen in afgelopen 2 jaar	- -	ns	ns
Wel of geen (thuiswonende) kinderen (0=Geen / 1=Wel)	+ +	+ +	ns
Gebruik Kinderopvang (0=geen gebruik of geen (thuiswonende) kinderen / 1=Wel gebruik)	ns	- -	ns
Bedrijfstak			
<i>(Referentiegroep: Commerciële dienstverlening)</i>			
Nijverheid	-	-	ns
Collectieve sector	+ +	ns	- -
Overige dienstverlening	+ +	+ +	ns
Arbeidsmarktsituatie partner			
<i>(Referentiegroep: Partner: Participerend)</i>			
Partner: Niet-participerend	ns	ns	ns
N.v.t. (Geen partner)	+ +	ns	ns
Soort dienstverband			
<i>(Referentiegroep: Vast dienstverband)</i>			
Tijdelijk contract	+ +	+ +	+ +
Ander dienstverband ²⁷	+	+	ns
Opleiding			
<i>(Referentiegroep: Lager onderw/Mavo/Vbo)</i>			
Havo/Vwo/Mbo	- -	-	- -
Hbo/Wo	- -	- -	- -
Jaartal			
<i>(Referentiegroep: 1992)</i>			
1994	ns	ns	ns
1996	ns	ns	ns
1998	ns	ns	+ +
Legenda:			
- : Grotere kans op "Discrepanctie 0"			
+ : Grotere kans op "Discrepanctie 1"			
1 teken: 90% significantieniveau			
2 tekens: 95% significantieniveau			
ns : niet significant			

²⁷ Ander dienstverband: uitzendbureau, leerling-contract, oproepkracht, banenpool, zelfstandige.

4.8 Conclusies

In de periode vanaf 1985 is de voorkeur voor deeltijdarbeid duidelijk toegenomen. Inmiddels heeft bijna de helft van de werkenden een voorkeur voor deeltijdarbeid; onder de werkzoekenden is deze voorkeur zelfs nog sterker. Deze ontwikkeling is zowel bij vrouwen als bij mannen opgetreden, al zijn het nog steeds de vrouwen die (al dan niet ingegeven door hun situatie) de sterkste voorkeur voor deeltijd-arbeid hebben (in 1998 80 procent tegen 22 procent bij mannen). De voorkeur voor deeltijdarbeid neemt toe met de leeftijd, waarbij twee breekpunten zijn aan te wijzen. Tot de leeftijd van 30 jaar is de voorkeur vrij stabiel, maar boven deze leeftijd ligt deze duidelijk hoger. Dit hogere niveau is vrij stabiel tot het zestigste levensjaar. Daarna ligt het opnieuw duidelijk hoger. Hierin komt de rol van de levensfase duidelijk naar voren. Rond 30 jaar gaan zorgtaken een grotere rol spelen (kinderen), terwijl op oudere leeftijd de afbouw naar de pensionering speelt.

Ook feitelijk gezien is het aandeel van deeltijdarbeid in de werkgelegenheid toegenomen. Het percentage werkenden dat tevreden is met de werktijd is vrijwel gelijk gebleven. Wel is het aandeel werkenden dat korter wil werken gestegen en het aandeel dat langer wil werken gedaald. Dit geldt met name voor de recente verschillen tussen 1998 en 2000. De discrepantie tussen feitelijke en gewenste arbeidsduur is sinds 1994 onder kleine deeltijders afgenomen. Zij zijn er met name in geslaagd hun wensen ten aanzien van een langere werktijd te realiseren. De gunstige arbeidsmarktsituatie zal hiertoe hebben bijgedragen.

Het percentage werkenden dat korter wil werken is alleen bij mannen toegenomen. De wens om in deeltijd te gaan werken, is het sterkst aanwezig bij hoger opgeleiden, waarschijnlijk omdat deeltijdarbeid in hogere functies minder gemakkelijk is te realiseren en wellicht ook omdat hoger opgeleiden meer verdienen en zich daarom korter werken kunnen veroorloven.

Wat betreft de discrepanties ten aanzien van de arbeidsduur zijn tevens multi-variate analyses uitgevoerd, waarbij ook andere mogelijke verklarende variabelen zijn opgenomen. In aanvulling op het voorgaande komt hieruit onder andere naar voren dat de reistijd van invloed is op de discrepantie. Naarmate de reistijd langer is, is men minder geneigd langer te gaan werken.

Wat betreft de contractvorm is er een sterke voorkeur voor een vast dienstverband. Wel is er een verband met de contractvorm die men al heeft. Onder mensen met een flexibel contract heeft slechts een (grote) minderheid een voorkeur voor een vast dienstverband en onder zelfstandigen is het percentage met deze voorkeur zelfs gering. Kennelijk hebben deze groepen voor een belangrijk deel reeds de contractvorm gekozen die zij prefereren.

Over inkomensdiscrepanties zijn slechts indirect gegevens beschikbaar. In het panel wordt aan werkenden gevraagd bij welk loonniveau men een andere baan zou aanvaarden die, afgezien van de beloning, in alle andere opzichten gelijk is aan de huidige baan. Als men dit zou mogen interpreteren als het gewenste loon, dan zou men het verschil hiervan met het feitelijke loon als inkomensdiscrepantie kunnen beschouwen. Ongeveer een vijfde tot een kwart van de werkenden beschouwt zijn inkomen dan als (meer dan) voldoende. Het overige deel ervaart dus een meer of minder grote discrepantie wat betreft het inkomen. De discrepantie is het kleiner naarmate het inkomen hoger is. Niet verrassend is dan dat de discrepantie ook kleiner is naarmate de opleiding hoger is.

Gegevens over de aansluiting tussen functie-eisen en aanwezige competenties zijn alleen bekend voor 1998 en 2000. Rond 80 procent van de werkenden geeft aan deze aansluiting goed is en nog eens 10 procent noemt de aansluiting redelijk. Bij nog geen 10 procent van de werkenden is deze aansluiting minder goed. Maar van degenen bij wie de aansluiting redelijk of minder goed is, geeft het overgrote deel aan dat de discrepantie tussen functie-eisen en aanwezige competenties niet tot problemen leidt.

De aansluiting tussen functie-eisen en competenties houdt verband met enkele achtergrondkenmerken. Naarmate men ouder is, is de aansluiting beter. Bij deel-tijders en bij mensen met een tijdelijk arbeidscontract is de aansluiting relatief slecht. We merken op dat deze laatste groepen ook op andere punten relatief grote discrepanties ervaren. Cursussen lijken bij te dragen tot verbetering van de aansluiting tussen functie-eisen en competenties.

5 Verklaring van de transities

5.1 Inleiding

In de voorafgaande hoofdstukken zijn we ingegaan op een beschrijving van zowel de transities als de voorkeur om de arbeidsmarktsituatie te veranderen. Het thema van dit hoofdstuk vormt de vraag of discrepanties tot transities op de arbeidsmarkt leiden. In hoofdstuk 3 zijn de wensen en de afwijking van de feitelijke situatie van de respondenten uit het OSA-panel op een rij gezet. Voor verschillende werk-aspecten is de discrepantie tussen wens en feitelijke situatie vergeleken. Er blijkt uit de beschrijvende analyse dat driekwart van de respondenten tevreden is over de overeengekomen werktijd. Het resterende kwart wil meer of minder gaan werken. Deze discrepanties tussen de gewenste en de feitelijke werktijd zijn voor de meeste werkenden niet groot. Wel is naar voren gekomen dat er tussen verschillende groepen verschillen in dergelijke discrepanties bestaan. Andere indicatoren voor een discrepantie op de arbeidsmarkt vormen de tevredenheid met de huidige baan en het inkomen daaruit en het (eventuele) zoekgedrag. Door belemmeringen op de arbeidsmarkt of in de persoonlijke situatie zal een gewenste verandering niet altijd tot een feitelijke arbeidsmarkttransitie leiden.

In een beschrijvende analyse is het moeilijk de effecten van de wens tot verandering te onderscheiden van de invloed van andere factoren. In dit hoofdstuk zal door middel van een multivariaat model de relatie tussen wensen, achtergrondkenmerken en persoonlijke kenmerken en arbeidsmarkttransities worden gelegd. Met het model kunnen we de geschoonde effecten van de wensen op de arbeidsmarkttransities bepalen. Het model geeft ook de invloed van individuele-, huishoudelijke- en baankenmerken op de kans om een arbeidsmarkttransitie te maken. Tenslotte kan met behulp van het model getoetst worden of de mobiliteit op de arbeidsmarkt sinds de jaren 80 is toegenomen, zoals vaak beweerd wordt.

In hoofdstuk 2 is uitgezet hoe met behulp van nutstheorie de keuzes van individuen zijn te modelleren. Een rationeel handelend individu zal alleen dan van arbeidsmarktsituatie veranderen als die verandering een verbetering van zijn verwachte nut oplevert. Werkenden die een arbeidsduurverandering wensen zullen van mening zijn dat de arbeidsduur in de nieuwe situatie hun een hoger nut geeft. Als ze verder tevreden

zijn met hun huidige baan zullen ze eerst proberen de werktijdverandering in deze baan te bewerkstelligen. Is dit niet mogelijk of zijn ze ook om andere redenen ontevreden met de huidige baan dan zullen ze op zoek gaan naar een andere baan die wel aan hun wensen voldoet. De kosten van het zoeken op de arbeidsmarkt kunnen een drempel vormen die de transitie tegenhoudt. Als deze kosten te hoog zijn zal er, ondanks dat men ontevreden is met de huidige baan, toch geen transitie plaatsvinden. Ook mobiliteitskosten, de kosten van een arbeidsmarkttransitie, spelen mee. Daarnaast beperken belemmeringen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt de transitiemogelijkheden. Vraagfactoren op de arbeidsmarkt spelen natuurlijk een grote rol. Ten slotte leiden verschuivingen in de persoonlijke situatie en/of wensen er toe dat de geprefereerde arbeidsmarktsituatie voor elk individu over de tijd verandert. Dit alles leidt er toe dat bij een discrepantie tussen de huidige en gewenste arbeidsmarktpositie er vaak niet de verwachte verandering op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Daarnaast kan er ook een verandering van de arbeidsmarktpositie plaatsvinden vanuit een situatie waarin er geen discrepantie tussen de feitelijke en gewenste situatie bestaat. Op basis van deze achtergrond is het model ontwikkeld dat de transities tussen de arbeidsmarktposities verklaart. Echter, niet voor alle van de genoemde factoren is informatie beschikbaar. Zo, is uit het OSA-aanbodpanel niet te halen hoe de vraag naar arbeid zich ontwikkelt. Ook de zoekkosten en mobiliteitskosten zijn moeilijk op basis van dit bestand te achterhalen. Het bestand bevat daarentegen uitgebreide informatie over de kenmerken van de individuen, van het huishouden waar ze deel van uit maken, van de baan die ze hebben (of niet hebben) en een aantal aanbod gerelateerde factoren van deze personen.

In het model gaan we uit van de veranderingen in werktijd voor degenen met een baan en van de arbeidsmarkttransities tussen werken en werkloos/niet-participerend. Informatie over de (overeengekomen) werktijd is in het aanbod-panel alleen beschikbaar voor de arbeidsduur van de baan op het moment van het interview. Als er dus tussen twee interviewmomenten meerdere keren een verandering van de werktijd plaatsvindt is dat niet te achterhalen. De resterende transitie worden, in principe, allemaal waargenomen. Toch vinden we de werktijdveranderingen te belangrijk om weg te laten. Daarom zullen we in onze analyses uitgaan van de arbeidsmarktsituatie op het moment van het interview. Daardoor verliezen we de informatie over de tussenliggende transities. De gebruikte indeling van de arbeidsmarktsituatie voor de analyse is als volgt: Ten eerste maken we het onderscheid tussen werkenden, niet-werkenden die op zoek zijn naar werk (werklozen) en niet-werkenden die niet op zoek zijn naar werk

(niet-participerenden; NP)²⁸. De werkenden worden op basis van hun overeengekomen arbeidsuren in drie groepen verdeeld; de kleine deeltijdwerkers die maximaal 24 uur per week werken, grote deeltijdwerkers die 24 tot 34 uur per week werken en de voltijdwerkers die meer dan 34 uur per week werken. Voor de werkenden onderscheiden we twee soorten baanmobiliteit. De externe baan-mobiliteit betreft een transitie van de huidige baan naar een andere baan, onderverdeeld naar de drie arbeidsduurklassen, en de interne baanmobiliteit betreft een arbeidsduurverandering binnen de huidige baan. De werkenden kunnen dus 7 verschillende transities maken, terwijl de werklozen en niet-participerenden 4 mogelijke arbeidsmarkttransities kunnen maken. In feite zullen we voor elk van de vijf uitgangssituaties op de arbeidsmarkt een apart transitiemodel schatten.

Voordat we de modelanalyses bespreken gaan we kort in op het gebruikte model (5.2) en de problemen en aanpassing van de gegevens (5.3). In sectie 5.4 worden de schattingsresultaten besproken.

5.2 Multinomiaal Logit Model

In de modellen wordt de kans op een transitie op de arbeidsmarkt gemodelleerd op basis van de beschikbare informatie over de kenmerken van de individuen en hun banen en de wensen tot verandering (direct b.v. gewenste arbeidsduur en indirect b.v. zoekgedrag en baantevredenheid). Daarnaast zal de conjuncturele verandering over de onderzochte jaren en een trendfactor worden meegenomen. Een structureel model waarin de transities rechtstreeks uit de gepercipieerde nutsverschillen voortkomen is te complex om te schatten. Daarom zullen we gebruik maken van een afgeleid model waarin de kans op een transitie wordt gemodelleerd aan de hand van de verklarende factoren. Met behulp van nuts-theorie is af te leiden dat het meest voor de hand liggende model voor een situatie waarin personen uit een beperkt aantal mogelijkheden er een moeten kiezen het multinomiaal logit model is. We schatten voor elk van de 5 arbeidsmarktposities (3 soorten werkenden, werklozen en niet-participerenden)

²⁸ De VUT-ers en personen met een pensioenuitkering zijn uit de gegevens weggelaten omdat zij met zekerheid niet meer zullen werken. Niet-participerenden omvatten o.a. personen die aan scholing deelnemen, WAO-ers, huisvrouwen en verder iedereen zonder werk die niet actief op zoek is naar werk.

afzonderlijk de overgangs-kansen met een multinomiaal logit model²⁹. Een behandeling van dit model is onder andere gegeven in Maddala³⁰ en Greene (zie voetnoot 27). We bespreken beknopt de werking van het model.

In het multinomiale logit model worden de transitiekansen door middel van een logistische functie beschreven. Dit impliceert dat voor de *werkenden* de transitiekans voor individu i naar arbeidsmarktpositie j gegeven alle verklarende factoren gelijk is aan:

$$(1) \quad P_{ij} = \frac{\exp(\beta_j X_i)}{1 + \sum_{k=1}^7 \exp(\beta_k X_i)}$$

waarbij de arbeidsmarktpositie j één van mogelijke arbeidsmarktposities twee jaar later is. Voor een werklozen of niet-participerend individu moet de definitie van de kans enigszins worden aangepast omdat deze personen geen 7 maar 4 mogelijk arbeidsmarkttransities kunnen maken. De transitiekans voor een *werkloze/niet-participerend* individu i naar arbeidsmarktpositie j gegeven alle verklarende factoren is gelijk aan:

$$(2) \quad P_{ij} = \frac{\exp(\beta_j X_i)}{1 + \sum_{k=1}^4 \exp(\beta_k X_i)}$$

De kans dat een individu geen verandering door maakt is 1 minus de som van de kansen op de arbeidsmarkttransities. Dit impliceert dat alle bij de verklarende variabelen behorende coëfficiënten die betrekking hebben op deze blijfkans gelijk aan nul worden gesteld. De arbeidsmarktpositie waarop deze coëfficiënten betrekking hebben noemen we de referentiecategorie. Zonder een referentie-categorie is het model niet

²⁹ Het multinomial logit model legt een zware restrictie op de onderlinge afhankelijkheid van de transitiekansen. Het is echter niet mogelijk gebleken om een veralgemenisering van het model naar een genest multinomiaal logit (zie bijvoorbeeld Greene, W.H. (1997), *Econometric Analysis 3rd edition*, Prentice Hall, New Jersey pp. 921-926 en Louvierre, J.J., D.A. Hensher & J.D. Swatt (2000), *Stated Choice Methods: Analysis and Applications*, Cambridge University Press, New York, § 6.3) of een heteroscedastisch extreme waarde model (zie Bhat, C.R. (1995), A Heteroscedastic Extreme Value Model of Intercity Travel Mode Choice, *Transportation Research B*, 29, pp. 471-483) toe te passen.

³⁰ Maddala, G.S. (1983), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press, New York.

geïdentificeerd. Wij zullen in elk model telkens de uitgangssituatie op de arbeidsmarkt als referentiecategorie gebruiken.

De coëfficiënten hebben een index j omdat elk kenmerk een wisselende invloed op elke specifieke transitie kan hebben. Zo hebben, bijvoorbeeld, hoogopgeleiden voltijd-werkenden een grotere kans om deeltijd te gaan werken ($\beta > 0$) dan middelbaar opgeleiden, terwijl ze juist een kleinere kans hebben om niet actief te worden ($\beta < 0$).

In een standaard lineair model zijn de coëfficiënten te interpreteren als het marginale effect van de bijbehorende verklarende factoren, want de afgeleide van de verklarende relatie naar een van de verklarende factoren is gelijk aan de bijbehorende coëfficiënt. Dit geldt echter niet voor het multinomiale logit model, wegens het niet-lineaire karakter van de logistische transformatie. Op indirecte wijze kan wel het marginale effect van de verklarende factoren bepaald worden. Daarbij dienen we onderscheid te maken naar continue en discrete (binaire) variabelen. Het marginale effect van continue variabelen kan berekend worden door de transitiekansen naar de desbetreffende variabele te differentiëren:

$$(3) \quad \frac{\partial P_{ij}}{\partial X_i} = P_{ij} \left[\beta_j - \sum_{k=1}^7 P_{ik} \beta_k \right]$$

Waarbij de som over k van 1 tot 7 loopt voor de werkenden en van 1 tot 4 voor de werklozen/niet-participerenden. Twee eigenschappen van dit marginale effect zijn van belang om te benadrukken. Ten eerste hangt het marginale effect op de transitiekans van een bepaalde variabele af van de waarde van deze en alle andere opgenomen variabelen. Deze afhankelijkheid loopt via de transitiekansen, die immers per individu verschillen. Zonder extra aannames kunnen we honderden marginale effecten definiëren. De meest plausibele oplossing hiervoor is om de marginale effecten in de gemiddelde waarde van de verklarende variabelen te gebruiken. Toch kan het soms interessant zijn om het marginale effect van een bepaalde verklarende factor over een interval aan waarden te bepalen (waarbij de andere variabelen wel op de gemiddelde waarde geprikt zijn). Dan kan inzichtelijk worden gemaakt hoe de marginale effecten veranderen als de verklarende factor verandert. Dit zullen we voor de invloed van de leeftijd van het individu op de transitiekans inderdaad toepassen.

Ten tweede hangt het marginale effect van een bepaalde variabele factor op een specifieke transitiekans niet alleen van de bijbehorende coëfficiënt af, maar ook van de coëfficiënten behorend bij de transitiekansen naar de andere arbeidsmarkt-posities. Deze afhankelijkheid loopt op directe wijze via de coëfficiënten in (3) en op indirecte wijze via de transitiekansen. Neem als voorbeeld het marginale effect op de transitiekans naar niet-participatie van het gewenste inkomen dat een werkloze in een nieuwe baan zou willen ontvangen. Dit marginale effect hangt af van de coëfficiënt van het gewenste inkomen op de transitiekans naar niet-participatie, maar ook van de coëfficiënten van het gewenste inkomen op de andere drie transitiekansen. We definiëren dit marginale effect voor de gemiddelde waarde van het gewenste inkomen van alle werklozen en de gemiddelde waarden van alle andere verklarende factoren opgenomen in het model voor de transitiekansen van de werklozen. Hierdoor hoeft het teken van het marginale effect van een verklarende factor niet gelijk te zijn aan het teken van de bijbehorende coëfficiënt. In het onderhavige voorbeeld blijkt dit het geval te zijn; hoewel de geschatte coëfficiënt van het gewenste inkomen op de transitiekans van werklozen naar niet-participatie negatief is, is het marginale effect positief.

Het marginale effect van binaire variabelen kan berekend worden door het verschil te nemen tussen de transitiekans met de desbetreffende variabele gelijk aan 1 en de transitiekans met de desbetreffende variabele gelijk aan 0 :

$$(4) \quad P_{ij}^1 - P_{ij}^0$$

Weer geldt dat het zodanig gedefinieerde marginale effect dezelfde eigenschappen heeft als de bovengenoemde eigenschappen van het continue marginale effect. Ook dit marginale effect hangt af van de waarden van alle opgenomen verklarende factoren. Nu berekenen we het marginale effect van een bepaalde variabele voor de gemiddelde waarde van alle andere factoren. Daarnaast hangen ook deze marginale effecten af van alle coëfficiënten. Daardoor kan weer het marginale effect en de coëfficiënt van teken verschillen.

De marginale effecten zijn eenduidig te interpreteren. Voor een continue variabele is het marginale effect gelijk aan het effect op de transitiekans van een marginale verandering van de betreffende variabele voor een gemiddeld persoon in de steek-proef. Voor een binaire variabele is het marginale effect gelijk aan het effect op de transitiekans van een

verandering van 0 naar 1 van de betreffende variabele voor een gemiddeld persoon in de steekproef. Een extra voordeel van het gebruik van marginale effecten is dat deze ook voor de referentiecategorie gedefinieerd zijn.

Voor elk van de vijf beginsituaties schatten we met behulp van een maximale aannemelijkheidsmethode de coëfficiënten van de modellen. Voor de bepaling van de significantie van de marginale effecten schatten we de variantie van deze effecten door middel van toepassing van de deltamethode op de variantiematrix van de coëfficiënten (zie b.v. Greene op.cit. p. 917). De tabellen in dit hoofdstuk bevatten de geschatte marginale effecten van de verklarende factoren. In de bijlage behorende bij dit hoofdstuk staan de originele coëfficiënten vermeld.

5.3 Data

Het hierboven gepresenteerde model is geschat voor de gegevens van respondenten uit het OSA-aanbodpanel waarvoor we voor twee opeenvolgende golven (beginnende vanaf de tweede golf in 1986³¹) de arbeidsmarktsituatie weten, inclusief de overeengekomen werktijd (als ze werken)³². De gegevens van de zeven opeenvolgende golven; t.w. 1986-1988, 1988-1990, 1990-1992, 1992-1994, 1994-1996, 1996-1998 en 1998-2000, zijn samengevoegd tot een bestand. Daarna is het bestand opgedeeld in vijf kleinere bestanden op basis van de arbeidssituatie in het beginjaar. In tabel 5.1 zijn de waargenomen transities voor telkens 2 opeenvolgende golven in de verkregen bestanden weergegeven.

³¹ De gegevens voor de transities van 1985 naar 1986 zijn weggelaten. Dit betreft een periode van 1 jaar terwijl de andere golven telkens een periode van twee jaar betreffen.

³² Respondenten kunnen meermalen opgenomen worden in onze dataset. Zeer waarschijnlijk zijn voor deze respondenten de arbeidsmarkttransities over meerdere golven onderling gerelateerd. We hebben echter geen dynamisch model ontwikkeld dat hier rekening mee houdt.

Tabel 5.1: Verdeling van de transities

Situatie 2 jaar later									
Beginsituatie	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan			Totaal
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd	
0-24 uur	63%	4%	3%	3%	10%	12%	3%	2%	2537
24-34 uur	10%	50%	13%	3%	7%	5%	6%	7%	1159
Voltijd	1%	3%	75%	2%	4%	1%	1%	13%	8615
Werkloos	13%	7%	23%	34%	24%				788
Niet-participerend	6%	1%	1%	3%	89%				5276

De werklozen, die veruit de kleinste groep uitmaken, zijn natuurlijk de meest mobiele groep; slechts eenderde van hen is twee jaar later nog werkloos. Degenen die niet actief aan de arbeidsmarkt deelnemen zijn het minst mobiel; bijna 90% neemt 2 jaar later nog steeds niet actief aan de arbeidsmarkt deel. Toch vindt bijna 10% van hen in twee jaar een baan. Van de werkenden zijn de grote deeltijd-werkers het meest mobiel en de voltijdwerkers het minst.

Zoals in de eerdere hoofdstukken aangegeven zijn er grote verschillen tussen het arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen. De invloed van de huwelijks staat en de aanwezigheid van kinderen op de arbeidsmobiliteit is sterk gerelateerd met het geslacht van het individu. In de modelopbouw is hiermee rekening gehouden. Wel is om het model niet op te blazen slechts een aantal interacties met het geslacht opgenomen. Het verschil in het arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen vindt echter ook zijn weerslag in de samenstelling van de verschillende groepen naar arbeids-marktpositie. De kleine parttimers en de niet-participerenden bestaan voor-namelijk uit vrouwen. Terwijl de mannen bij de voltijdwerkers een meerderheid vormen. Naast de statische situatie op het moment van het interview heeft de verandering van de leefsituatie invloed op de transities op de arbeidsmarkt. Gezinsuitbreiding tussen twee interviewmomenten vormt een dergelijke dynamische factor die meegenomen is in het model. Ook hier is het waarschijnlijk dat een gezinsuitbreiding een grotere invloed heeft op het arbeidsmarktgedrag van vrouwen dan van mannen.

Ook het opleidingsniveau en de leeftijd van het individu lijken aan de hand van de beschrijvende analyses van belang voor de verklaring van de verschillen in de kans op een transitie. Daarnaast vormen voor de werkenden het soort dienstverband en de sector waarin men werkzaam is mogelijke verklaringen voor de waargenomen transitiekansen.

Het volgen van een cursus vergroot voor alle arbeidsmarktcategorieën de kans op (behoud van) werk.

De voor dit onderzoek meest relevante verklarende factoren voor de arbeidsmarkttransities zijn de kenmerken van de individuen die direct of indirect een arbeidsmarktdiscrepancie aangeven. Factoren die hiervoor in aanmerking komen zijn voor de werkenden de tevredenheid met de huidige baan en het huidige loon. Een directe indicatie voor een discrepantie vormt het feit dat men aangeeft op zoek te zijn naar een andere baan. Een cruciale factor in het model is een van de huidige arbeidsduur afwijkende werktijdwens. In de definitie van werklozen is een arbeidsmarktdiscrepancie ingebakken. Toch geldt niet voor elke werkloze dat hij even snel weer aan het werk wil. Factoren die een indicatie geven van de wens om weer aan het werk te gaan zijn voor de werklozen de cruciale variabelen. Voor de niet-participerenden is veel minder bekend over hun wensen om weer tot de arbeidsmarkt toe te treden en in welke hoedanigheid. Zo is bijvoorbeeld niet bekend hoe tevreden de niet-participerenden zijn met hun huidige situatie. Wel is de reden dat men niet actief op de arbeidsmarkt is bekend. Daarnaast is er beperkte informatie over het arbeidsverleden en de wil tot werken beschikbaar.

In de loop der jaren is de vragenlijst van het OSA-aanbodpanel aangepast. Daardoor is sommige interessante informatie over de respondenten of hun werk niet voor alle golven beschikbaar. Zo weten we, bijvoorbeeld, pas vanaf 1994 hoeveel tijd de respondent per week aan zorg voor de kinderen en aan zorg voor het huishouden besteedt. Voor deze en de andere variabelen³³ waarvan gegevens in een aantal golven ontbreken, hebben we schattingen gemaakt voor de ontbrekende gegevens³⁴. Twee verschillende schattingsmethoden zijn gebruikt voor de invulling van deze gegevens. Ten eerste, als de gegevens continue variëren, zoals het aantal uur per week dat wordt besteed aan de zorg voor de kinderen, is er voor de beschikbare golven een OLS model

³³ De andere variabelen zijn: arbeidsmarktsituatie van de partner (gegevens voor 1992-2000); aantal jaar in dienst bij huidige werkgever (gegevens voor 1994-2000); Alleen voor de niet-participerenden: Wil in de toekomst werken (gegevens voor 1990-2000); aantal jaren betaalde arbeid verricht (gegevens voor 1994-2000) en ingeschreven bij een arbeidsbureau (gegevens voor 1996-2000).

³⁴ Invulling van de gegevens die partieel ontbreken kan leiden tot onjuiste schattingen van de coëfficiënten. Echter, ook het weglaten van relevante verklarende factoren leidt tot onjuiste schattingen. De gekozen strategie is naar ons inzicht in de onderhavige situatie het beste. Voor een uitgebreide discussie over invulling van ontbrekende gegevens wordt verwezen naar Rubin, D.B. (1976), *Inference and Missing Data*, *Biometrika*, 63, pp. 581-592 en Little, R.J.A. & D.B. Rubin (1987), *Statistical Analysis with Missing Data*, John Wiley and Sons, New York.

geschat met als verklarende factoren kenmerken van de respondenten. Voor mannen en vrouwen zijn aparte modellen geschat. Aan de hand van de waarden van deze verklarende factoren in de jaren waarin de te verklaren gegevens ontbreken kan dan een schatting van deze variabelen worden verkregen. Voor een aantal respondenten kan direct de waarde van de ontbrekende gegevens worden ingevuld; een respondent zonder kinderen zal geen tijd aan de zorg voor kinderen besteden.

Ten tweede als de gegevens binair zijn, bijvoorbeeld de partner heeft wel of geen betaald werk, is er voor de beschikbare golven een logit model geschat. In een logit model wordt de kans op het optreden van een bepaalde situatie weergegeven door de binaire versie van de kans in (1). Weer zijn er aparte modellen voor mannen en vrouwen gebruikt. De ontbrekende binaire gegevens in de eerdere jaren worden met behulp van de waarden van de opgenomen variabelen in deze jaren bepaald. Als de geschatte kans groter dan een half is nemen we aan dat de situatie optreedt. Dus als, bijvoorbeeld, in de jaren waarin de gegevens over de arbeidsmarktsituatie van de partner ontbreekt de geschatte kans voor een individuele respondent om een werkende partner te hebben groter dan een half is, vullen we in dat deze partner werkt. Als de kans kleiner dan een half is vullen we in dat de partner niet werkt. Opnieuw kan voor een aantal respondenten direct de waarde van de ontbrekende gegevens worden ingevuld; zo zal een respondent zonder partner nooit een werkende partner kunnen hebben³⁵.

Naast de gegevens uit het OSA-aanbodpanel is er gebruik gemaakt van de cijfers over de ontwikkeling van het landelijke werkloosheidspercentage van het CBS om de conjuncturele invloeden op de transitiekansen te ondervangen.

³⁵ De resultaten van deze analyses zijn op aanvraag beschikbaar.

5.4 Schattingsresultaten

Voor elk van de vijf uitgangssituaties op de arbeidsmarkt is een multinomiaal logit model geschat voor de overgangskansen twee jaar later. Er is getracht in elk van de modellen zoveel mogelijk dezelfde variabelen op te nemen. Natuurlijk zijn enkele variabelen slechts voor één of een beperkt aantal beginsituaties beschikbaar. Hoewel we graag zouden weten welke baankenmerken de werklozen en niet-participerenden het meest op prijs stellen zijn de baankenmerken alleen beschikbaar voor de werkenden. Informatie over het zoekgedrag van de individuen is grotendeels beperkt tot degenen die werkloos zijn en alleen voor de niet-participerende is de afstand tot de arbeidsmarkt meegenomen. De vijf afzonderlijke multinomiale logit modellen hebben betrekking op de transitiekansen van:

- 1) *kleine deeltijdwerkers* (werken maximaal 24 uur per week) naar een grote deeltijd- of voltijdbaan bij dezelfde werkgever, naar een baan bij een andere werkgever (onderverdeeld naar arbeidsduur), naar werkloos zoekend naar een baan en naar werkloos niet zoekend naar een baan (niet-participerend);
- 2) *grote deeltijdwerkers* (werken 24 tot 34 uur per week) naar een kleine deeltijdbaan of een voltijdbaan bij dezelfde werkgever, naar een baan bij een andere werkgever (onderverdeeld naar arbeidsduur), naar werkloos zoekend naar een baan en naar niet-participerend;
- 3) *voltijdwerkers* (werken meer dan 34 uur per week) naar een kleine of grote deeltijdbaan bij dezelfde werkgever, naar een baan bij een andere werkgever (onderverdeeld naar arbeidsduur), naar werkloos zoekend naar een baan en naar niet-participerend;
- 4) *werklozen* (zoekend naar een baan) naar een kleine deeltijdbaan, een grote deeltijdbaan, een voltijdbaan of stoppen met zoeken (dus niet-participerend);
- 5) *niet-participerenden* (werkloos niet zoekend naar een baan) naar een kleine deeltijdbaan, een grote deeltijdbaan, een voltijdbaan of beginnen met zoeken naar een baan (werkloos).

In elk van de modellen is de uitgangssituatie de referentiecategorie. Dus worden de coëfficiënten die betrekking hebben op de uitgangssituatie telkens op nul gezet. Hierdoor zijn de gevonden coëfficiënten niet direct vergelijkbaar. Daarnaast geven de coëfficiënten, zoals we in §5.2 hebben uitgelegd, niet de marginale effecten van de opgenomen factoren weer. In bijlage 2 staan in tabel 5.9 tot en met tabel 5.13 de

geschatte coëfficiënten voor elk van de modellen. Door de coëfficiënten om te zetten naar de marginale effecten via formule (3), voor continue variabelen, of (4), voor binaire variabelen, uit §5.2 kunnen de effecten van de opgenomen factoren wel tussen de modellen onderling vergeleken worden. In de tekst wordt telkens een samenvatting van de tabel met marginale effecten opgenomen. In bijlage 3 zijn de volledige tabellen te vinden.

De reden waarom er telkens een andere referentiecategorie wordt genomen is dat voor een groot deel van de respondenten hun arbeidsmarktsituatie in twee jaar niet is veranderd. Uit tabel 5.1 valt te halen dat slechts één-negende deel van de niet-participerenden (waarbij de VUT-ers en gepensioneerden al uit het bestand zijn gehaald) na twee jaar actief is geworden op de arbeidsmarkt. Van de werkenden houdt de helft tot driekwart dezelfde baan met hetzelfde aantal uren³⁶. Alleen van de werklozen verandert meer dan de helft van arbeidsmarktpositie. Dit is inherent aan de definitie van werkloosheid; men ambieert immers een overgang naar werk.

De rechtstreekse invloed van enkele kenmerken op de transitiekansen is gerestricteerd tot 1 of soms 2 overgangen. We veronderstellen dat de werktijdwensen alleen de overgangskansen van de wenstijdcategorie direct beïnvloeden. Dit sluit niet uit dat de wenstijden indirect, weergegeven in de marginale effecten, de overgangskansen van de andere categorieën beïnvloeden. Als voorbeeld beschouwen we het effect op de transitiekansen van voltijdwerkers van een wens om minder dan 24 uur per week te gaan werken. In principe geeft deze factor 7 coëfficiënten in het model. Het merendeel van deze coëfficiënten wordt echter op nul gezet, want een rechtstreeks effect van een dergelijke wens op een aantal transities lijkt niet erg plausibel. Dat een dergelijke werktijdwens een effect heeft op de overgang naar een kortere werkweek, intern of in een andere baan, is wel waarschijnlijk. Daardoor zijn alleen de coëfficiënten van deze werktijdwens op de kans op een interne of een externe overgang van een voltijdwerker naar een kleine deeltijdbaan geschat. Doordat de marginale effecten de directe en indirecte effecten van een factor meenemen kunnen de marginale effecten van een dergelijke werktijdwens toch voor alle transitiekansen van de voltijdwerkers van nul verschillen. Zo geldt bijvoorbeeld dat als deze werktijdwens een positieve invloed heeft

³⁶ Natuurlijk kan het aantal gewerkte uren nog wel veranderen binnen de categoriegrenzen. Maar ook op een continue schaal verandert een groot deel van de werkenden niet hun arbeidsmarktsituatie.

op de in - en externe mobiliteit van voltijdwerkers naar een kleine deeltijdbaai ze tegelijkertijd een negatieve invloed heeft op de blijfkans van deze personen.

Naast de invloed van de werktijdwensen is de directe invloed van nog een aantal verklarende factoren op alle transitiekansen uitgeschakeld omdat deze eigenschap te weinig voorkomt in de desbetreffende categorie. Zo schatten we, bijvoorbeeld, alleen het effect van etniciteit op de overgangskans van voltijdwerkers naar werkloosheid, omdat alleen in die groep voldoende personen van allochtone afkomst zitten om het effect te kunnen schatten. Weer geldt dat deze restrictie wegvalt bij de vergelijking van de marginale effecten.

De opgenomen variabelen kunnen we in de volgende groepen onderverdelen:

- *Algemene kenmerken* gelijk voor alle individuen: Doordat we over de gegevens van 7 telkens opeenvolgende periodes van twee jaar beschikken kunnen we indicatoren meenemen die de verandering over de tijd weergeven. Opgenomen zijn het landelijke werkloosheidspercentage als een algemene conjunctuurgraadmeter en een lineaire tijdstrend om de (eventuele) structurele verandering van de transitiekansen over de tijd te meten.
- *Persoonskenmerken*: Geslacht, opleidingsniveau, of men een cursus heeft gevolgd, leeftijd, regio en etniciteit.
- *Huishoudskkenmerken*: Huwelijkse staat, kinderen (bestaande en nieuwe), uren besteed aan zorg huishouden, uren besteed aan zorg kinderen en arbeidsmarktsituatie partner.
- *Baankenmerken* (alleen voor de werkenden): Netto maandinkomen, soort dienstverband, bedrijfsgrootte, lengte van periode in dienst bij dezelfde werkgever, bedrijfssector, respondent heeft een 2e baan, respondent maakt overuren en de reistijd naar het werk.
- *Baantevredenheid* (alleen voor de werkenden): Mate van tevredenheid met de baan, mate van tevredenheid met de hoogte van het loon en of de respondent op zoek is naar een andere baan.
- *Werktijdwensen* (niet voor niet-participerenden): Gewenste arbeidsduur naar de drie onderscheiden werktijdcategorieën.
- *Kenmerken gewenste baan* (alleen werklozen): Gewenst netto inkomen.
- *Zoekgedrag* (alleen werklozen): Aantal maanden op zoek naar werk, ingeschreven bij het arbeidsbureau, aantal keer gesolliciteerd de afgelopen maand en de inschatting van de eigen baanvindkans.

- *Relatie tot de arbeidsmarkt* (alleen niet-participerenden): Aantal jaar dat men betaalde arbeid heeft verricht, of men in de toekomst wil gaan werken, ingeschreven bij het arbeidsbureau, reden dat men niet participeert op de arbeidsmarkt (thuisituatie, in de WAO).

Uit de beschrijvende analyse van hoofdstuk 3 blijkt dat er grote verschillen zijn in het arbeidsmarktgedrag van mannen en vrouwen. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de kleine deeltijd banen en bij de niet-participerenden. Mannen vormen juist het merendeel van de voltijdwerkers. In de modellen is geconditioneerd op de beginsituatie. Hierdoor valt een belangrijk deel van het verschil in transitiegedrag weg. Maar er blijft dan nog steeds een verschil tussen mannen en vrouwen als het gaat om de invloed van zorgtaken en huwelijks staat. Daarom zijn er in de modellen ook enkele interactietermen tussen zorgvariabelen en het geslacht opgenomen³⁷.

5.4.1 Trend- en conjunctuur

Een belangrijke vraag is of de mobiliteit op de arbeidsmarkt sinds de jaren tachtig veranderd is. Om deze vraag te kunnen beantwoorden moeten we eerst de invloed van de economische conjunctuur op de bewegingen op de arbeidsmarkt van de werkelijke trend onderscheiden. De mobiliteit op de arbeidsmarkt hangt sterk samen met de economische conjunctuur. In een laagconjunctuur is de mobiliteit lager dan in een hoogconjunctuur. Als maatstaf voor de conjunctuur in Nederland maken we gebruik van de landelijke werkloosheidscijfers van het CBS. De werkloosheid liep eind jaren tachtig/begin jaren negentig snel op met een hoogtepunt rond 1994. Eind jaren negentig is de arbeidsmarkt echter sterk aangetrokken tot een zeer krappe situatie.

De geschatte (marginale) effecten van het werkloosheidspercentage en een lineaire trend op de transitiekansen staan in tabel 5.14 in bijlage 3. Deze effecten geven aan hoeveel de transitiekansen (in procent-punt) veranderen voor het gemiddelde individu in het panel als het werkloosheidspercentage met één procent-punt verandert of als het referentie jaar met één jaar verandert. De onderstaande tabel (5.2) is een samenvatting

³⁷ Er is ook getracht om aparte modellen voor mannen en vrouwen te schatten. Maar door de ondervetegenwoordiging van één van beide geslachten in een paar van de uitgangssituaties kan vaak niet meer van alle variabelen het effect op de transitiekansen worden geschat. Daarnaast bleek het effect van de meeste variabelen weinig te verschillen tussen mannen en vrouwen. Daarom is besloten om mannen en vrouwen samen te nemen, maar wel de interactie termen van geslacht met een aantal specifieke variabelen op te nemen.

van tabel 5.14 waarin alleen de significante effecten worden aangegeven. Als geen van de marginale effecten voor een bepaalde verklarende factor significant is, is deze variabele geheel uit de tabel gelaten. In bijlage 3 kunnen alle berekende marginale effecten, significant of niet, gevonden worden.

Hoewel slechts enkele van deze marginale effecten significant zijn, hebben ze wel het verwachte teken. Zo, neemt de kans om een andere baan te vinden af bij een hogere werkloosheid. De kans dat men in dezelfde arbeidsmarktsituatie blijft neemt voor de kleine deeltijders en voltijdwerkers toe in laagconjunctuur. Op de mobiliteit van de personen die niet actief aan de arbeidsmarkt deelnemen heeft het werkloosheidspercentage geen invloed. De overgangskansen van de werklozen veranderen met de verwachte tekens; in laagconjunctuur worden er minder banen gevonden en vaker verlaat men de actieve arbeidsmarkt. Deze effecten zijn echter niet significant.

Doordat we de conjuncturele effecten uitgefilterd hebben geeft de lineaire trend de autonome verandering van de mobiliteit weer. Er zijn echter slechts weinig aanwijzingen voor een structurele verandering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt. De enige twee significante effecten zijn een daling van de kans over de tijd dat een (gemiddelde) voltijdwerker naar een andere voltijdbaan vertrekt en een stijging van de kans dat een kleine deeltijdwerker in haar huidige situatie blijft. Voor alle werkenden neemt de overgang naar inactiviteit af. Dit vormt een reflectie van de toegenomen arbeidsparticipatie in Nederland. Echter, alleen voor de kleine deeltijdwerkers is dit effect significant. Er is geen (significante) trend in de mobiliteit van de personen met een grote deeltijdbaan, werklozen en niet-actieven. Doordat we gebruik maken van een multivariaat model zijn de effecten van de verandering van de samenstelling van de arbeidsmarkt (toename arbeids-participatie van vrouwen) en andere dynamische factoren ook uitgefilterd. We komen daar later in dit hoofdstuk op terug. Gecombineerd met de invloed van de conjunctuurgraadmeter kunnen we hieruit concluderen dat de waargenomen externe mobiliteit van werkenden eind jaren negentig is toe te schrijven aan de stijging van de conjunctuur in die jaren en niet aan een autonome structurele stijging van de mobiliteit.

Tabel 5.2: Trend- en conjunctureffect

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine deeltijders								
lineaire trend	+				--			
Werkloosheidpercentage	++					--	-	
grote deeltijdwerkers	Geen van de marginale effecten zijn significant							
voltijdwerkers								
lineaire trend							--	
Werkloosheidpercentage			++				--	
werklozen	Geen van de marginale effecten zijn significant							
Niet-participerenden	Geen van de marginale effecten zijn significant							

+ : positief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);
++ : positief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau);
- : negatief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);
-- : negatief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau).

5.4.2 De invloed van discrepanties en de relatie tot de arbeidsmarkt.

Een belangrijk aspect van deze studie vormt de invloed van de wensen tot verandering op de arbeidsmarkttransities. Deze wensen zijn direct en indirect uit het OSA-bestand te halen. Directe indicatoren voor de wensen van degenen met een baan zijn de gewenste arbeidsduur en of men op zoek is naar een andere baan. Van de werkenden en de werklozen weten we hun gewenste arbeidsduur. Het bestand bevat een aantal indicatoren voor de mate waarin werklozen een verandering van hun arbeidsmarktpositie wensen. Een indirecte indicator voor discrepantie is voor de werkenden de tevredenheid met de huidige baan en met het huidige loon. Voor de niet actief zoekende werklozen weten we of ze in de toekomst weer willen gaan werken en of ze ingeschreven staan bij het arbeidsbureau. Daarnaast vormt voor hen de relatie met de arbeidsmarkt een indicatie voor de wens om weer actief deel te nemen op de arbeidsmarkt. Een directe maatstaf hiervoor vormt de reden voor inactiviteit die we in drie categorieën hebben ingedeeld, t.w. gezondheidssituatie (WAO), thuissituatie of andere reden. In eerste instantie concentreren we ons op het effect van de werktijdwensen op de transitiekansen (tabel 5.3 en tabel 5.15 in bijlage 3), daarna zullen we de effecten van de andere wensen tot verandering beschrijven.

Tabel 5.3: Effect van werktijdwensen op transitiekansen

	Zelfde baan			Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd	0-24	24-34	Voltijd
Kleine deeltijders						
Wenst 24-34 uur te werken	--	++		-	+	--
Wenst >34 uur te werken	--	--	++	--	--	++
grote deeltijders						
Wenst 0-24 uur te werken	++	-	--		-	--
Wenst >34 uur te werken	--	--	++		--	
voltijdwerkers						
Wenst 0-24 uur te werken	++	--		+	--	
Wenst 24-34 uur te werken		++			++	
werklozen						
Wenst 0-24 uur te werken			-	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Wenst 24-34 uur te werken			--	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Wenst >34 uur te werken				n.v.t	n.v.t	n.v.t

+ : positief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);
 ++ : positief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau);
 - : negatief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);
 -- : negatief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau).

De wens om de werktijd te veranderen heeft altijd een positief effect op de transitiekans naar een baan, met die gewenste werktijd intern of extern.

Dit betekent dat een discrepantie tussen de feitelijke werktijd en de gewenste werktijd de blijfkans, de kans om in dezelfde baan met onveranderde arbeidsduur te blijven, verkleint. Het effect op een aanpassing van de werktijd in de huidige baan is groter dan het effect op een nieuwe baan met aangepaste werktijd. Dit lijkt een indicatie te zijn dat men eerst probeert bij de huidige werkgever de werktijd aan te passen. Pas als dit niet mogelijk is overweegt men om een andere baan te zoeken waarin het wel mogelijk is. De wens van grote deeltijdwerkenden om weer fulltime te gaan werken heeft het grootste geschatte effect. Personen met deze wens hebben een 20%-punt hogere kans om langer te gaan werken bij de huidige werkgever dan grote deeltijder zonder deze wens. Het merendeel van de wenstijden heeft een negatief effect op de kans op een transitie naar een andere dan de gewenste werktijd. Voor de werklozen is alleen het negatieve effect van de wens op een deeltijdbaant op de transitie naar een voltijdbaant significant.

Een discrepantie tussen de feitelijke- en de gewenste werktijd heeft dus duidelijk een effect op zowel de interne- als de externe baanmobiliteit. Toch zal een dergelijke wens niet altijd tot een arbeidsmarkttransitie leiden. Beleidsmaatregelen van de overheid, zoals de Wet op Aanpassing Arbeidsduur werk en uitbreiding van kinderopvang, hebben de mogelijkheden voor een werktijdaanpassing versoepeld. Dit heeft de

mogelijkheid tot parttime werk en de flexibiliteit op de arbeidsmarkt vergroot. Als deze maatregelen goed werken zullen ze tot een substantiële vergroting van het effect op de transitiekans van discrepantie tussen feitelijke en gewenste werktijd hebben geleid. Met het model kunnen we echter geen significante (positieve) trend ontdekken in de effecten van een dergelijke discrepanties. Aangezien de verdeling van de werktijdwensen naar arbeidsmarktpositie nauwelijks is veranderd (met uitzondering van de wensen van werklozen) zijn er dus geen bewijzen dat de institutionele veranderingen tot minder discrepantie in de feitelijke en de gewenste arbeidsmarktsituatie hebben geleid. Schettkat en Yocarini concluderen hetzelfde met betrekking tot de sterke groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen³⁸. Zij schrijven deze groei grotendeels toe aan het toegenomen opleidingsniveau van vrouwen.

De resterende indicatoren gerelateerd aan de wens tot een verandering van de arbeidsmarktsituatie zijn de baan- en loontevredenheid, het zoekgedrag en de relatie tot de arbeidsmarkt. De schattingresultaten van de effecten van deze variabelen op de transitiekansen (de uitgebreide tabel is te vinden in bijlage 3, tabel 5.16) komen in tabel 5.4 aan bod.

Baantevredenheid vormt een combinatie van de gepercipieerde aspiraties ten opzichte van de feitelijke baansituatie en van de individuele baansituatie ten opzichte van de algemeen geldende gemiddelde baankenmerken in het betreffende beroep. Personen die (zeer) tevreden zijn met hun huidige baan hebben een duidelijk verhoogde kans om deze baan (met dezelfde werktijd) te behouden. Deze personen wisselen minder snel van baan en worden minder snel werkloos. Opvallend is dat voor grote deeltijdwerkers de tevredenheid met de huidige baan geen (significant) effect heeft op hun arbeidsmobiliteit.

Tabel 5.4: Effect van baantevredenheid, zoekgedrag en relatie tot de arbeidsmarkt op transitiekansen

³⁸ Schettkat, R. & L. Yocarini (2001), *Education Driving the Rise in Dutch Female Employment: Explanations for the Increase in Part-time Work and Female Employment in The Netherlands, Contrasted with Germany*, IZA discussion paper no. 407, Bonn.

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine deeltijdwerkers								
Tevreden met baan	++			--	--	-		--
Op zoek naar een baan	--							++
grote deeltijdwerkers								
Ontevreden met hoogte loon								++
Op zoek naar een baan							++	++
voltijdwerkers								
Tevreden met baan			++	--			--	--
Op zoek naar een baan			--	++		+		++
werklozen								
Ingeschreven bij arbeidsburo					-	n.v.t	n.v.t	n.v.t
niet-participerenden								
Wil in de toekomst werken		++				n.v.t	n.v.t	n.v.t
Ingeschreven bij arbeidsburo			++			n.v.t	n.v.t	n.v.t
Krijgt WAO uitkering	--		--			n.v.t	n.v.t	n.v.t
NP wegen thuissituatie								
NP wegen thuissituatie, trend			+			n.v.t	n.v.t	n.v.t

+ : positief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);
 ++ : positief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau);
 - : negatief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);
 -- : negatief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau).

De tevredenheid met het loon is sterk gecorreleerd met de baantevredenheid. Daardoor zijn veel van de geschatte parameters voor de invloed van de ontevredenheid met de hoogte van het loon niet significant. Toch is er geen één op één relatie. Werkenden die de immateriële aspecten van een baan belangrijker vinden dan het loon zijn, ondanks dat ze ontevreden zijn over de hoogte van hun loon, toch tevreden met hun baan. Daarnaast kan het voorkomen dat men goed betaald wordt voor een weinig enerverende baan. Degenen die een grote deeltijd baan hebben gaan vaker over naar een voltijdbaan bij een andere werkgever om meer te kunnen verdienen. Veel van de andere effecten van de ontevredenheid met de hoogte van het loon hebben wel het verwachte teken maar zijn niet significant.

Ontevredenheid met het loon of de baan gaan niet altijd samen met het zoeken naar een baan. Er zijn zoekende werkenden die zeer tevreden zijn met hun huidige baan, terwijl een groot deel van de ontevreden werkenden niet zoekt naar een andere baan. De zoekers die tevreden zijn met hun baan anticiperen mogelijk op verschuivingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De vaardigheden van de mensen zijn continu in ontwikkeling en daarnaast leiden technologische ontwikkelingen en preferentieverschuivingen voortdurend tot aanpassingen op de arbeidsmarkt.

Ontevreden werkenden die niet zoeken weten mogelijk dat de voor hun onbevredigende situatie onontkoombaar is. Baantevredenheid, loon-tevredenheid en het zoeken naar een baan geven derhalve niet dezelfde informatie over het individuele marktevenwicht.

Degenen van de werkenden die op zoek zijn naar een (andere) baan vinden ook daadwerkelijk vaker een andere baan en blijven minder vaak in hun huidige situatie. Het is verrassend dat niet al deze effecten significant zijn. Wel significant is de verhoging van de kans van voltijdwerkers om werkloos te worden als ze op zoek zijn naar een baan. Als men voorziet dat men werkloos kan gaan worden zal men al op zoek gaan naar een andere baan. Dit hoeft echter niet te betekenen dat ze die nieuwe baan ook daadwerkelijk op tijd vinden.

Werkenden zijn vrijwel autonoom in het nemen van de beslissing om van baan te veranderen. De meeste van hen houden er een conservatief gedrag op na. Conservatief in de betekenis dat men het liefst alles bij het oude houdt. De reden om toch van baan te veranderen ligt daarom grotendeels in discrepanties die de werkenden ervaren tussen de gepercipieerde baankenmerken en hun werkelijke situatie. Voor een deel kunnen deze discrepanties ontstaan door een verandering van de persoonlijke situatie en/of voorkeuren. De mogelijkheden om de arbeids-marktsituatie aan te passen zijn voor de werklozen en niet-participerenden veel meer vraaggerestricteerd dan voor de werkenden. Toch heeft ook bij hen hun eigen gedrag invloed op de kans op werk. Dan denken we aan het zoekgedrag van de werklozen en de afstand tot de arbeidsmarkt van de niet-participerenden. Uit het OSA-aanbodpanel is een aantal factoren te halen die een indicatie geven van het zoekgedrag van de werklozen. In het model zijn een viertal factoren opgenomen. De eerste factor is het aantal sollicitaties dat de werkloze in de maand voorafgaand aan het interview heeft verricht. Dit geeft een indicatie van de intensiteit van het zoekgedrag. De tweede factor vormt het aantal maanden dat een werkloze al op zoek naar werk is. De intensiteit waarin men zoekt neemt meestal af naar mate men langer werkloos is. De derde factor is of de werkloze bij het arbeidsbureau staat ingeschreven. Tenslotte is de eigen inschatting van de werkloze op een baan meegenomen. Degenen die zichzelf een grote kans op herintrede toedienen zijn over het algemeen ook meer gemotiveerd om weer snel aan de slag te gaan en hebben daardoor ook een groter kans op een baan. De schattingsuitkomsten van het effect van deze zoekfactoren op de transitie kansen van de werklozen hebben allemaal het verwachte teken. Geen van deze effecten zijn echter significant. Slechts de kans om inactief te worden neemt significant (90%) af als men ingeschreven staat bij het arbeidsbureau.

De groep van niet-participerenden vormen een zeer heterogene groep. Het belangrijkste criterium waarop ze kunnen worden onderscheiden is de reden waarom ze niet actief aan de arbeidsmarkt deelnemen. Bijna een kwart van de personen in het OSA-aanbodpanel die niet werken en ook geen werk zoeken zijn arbeidsongeschikt of hebben een gezondheidsprobleem. De tweede belangrijke deelgroep vormen de personen die om de situatie thuis niet aan de arbeidsmarkt deel willen of kunnen deelnemen. Hierbij moeten we denken aan personen die aangeven dat hun gezinssituatie het niet toelaat om te werken of die vinden dat ze thuis zinnigere bezigheden kunnen verrichten dan in een betaalde baan.

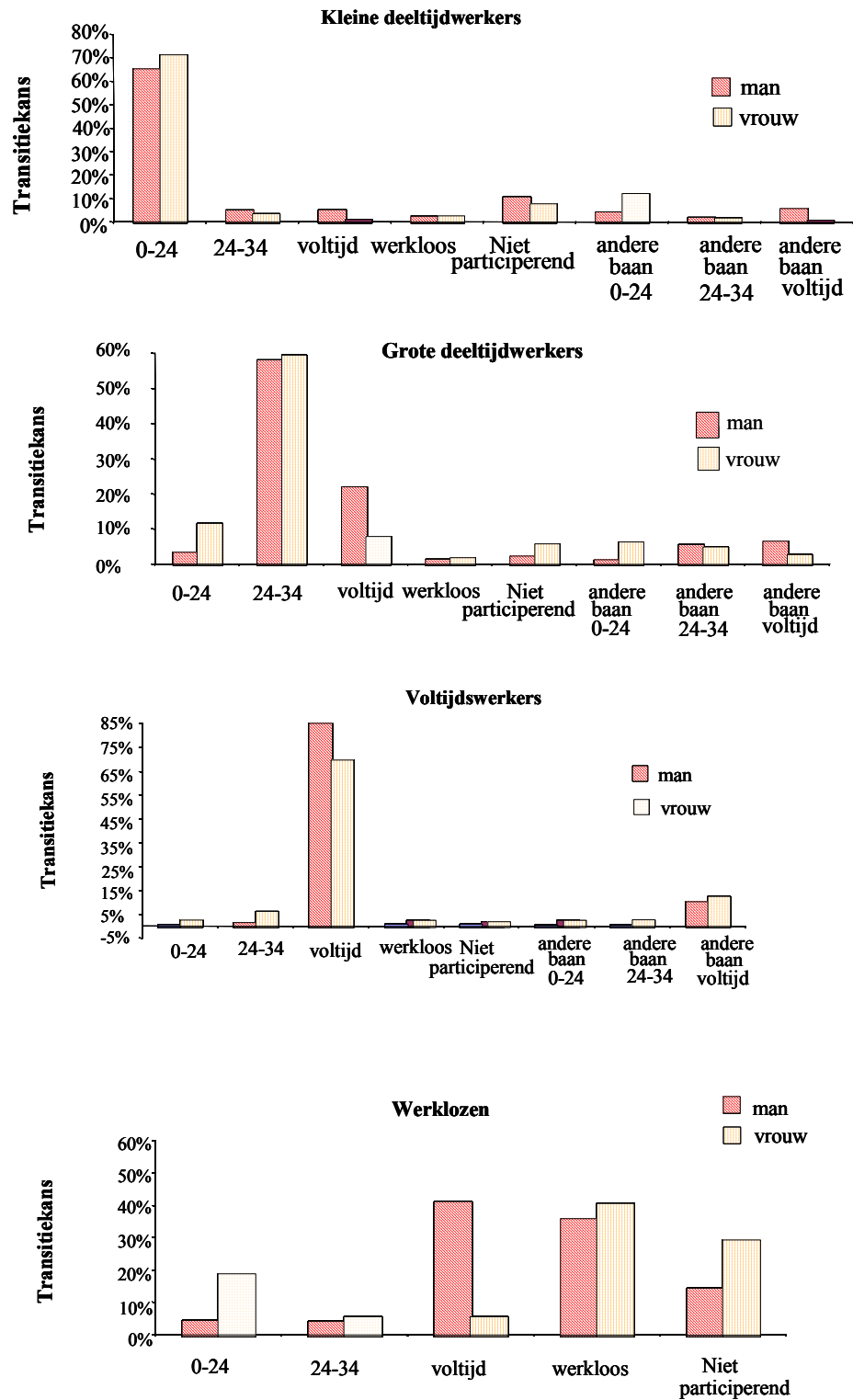
Zowel de WAO-ers als degenen die wegens de thuissituatie niet actief aan de arbeidsmarkt deelnemen is de kans om na een periode van 2 jaar een kleine deeltijdbaan te krijgen beduidend lager. Ook de overgangskansen voor deze twee groepen naar de andere arbeidsmarktsituaties zijn kleiner; ze blijven dus vaker inactief. Er is geen trend in het effect op de transitiekansen van WAO-ers aanwezig. Het stimuleren van de arbeidsparticipatie van vrouwen (zij vormen vrijwel uitsluitend degenen die om de thuissituatie niet actief deelnemen aan de arbeidsmarkt) lijkt wel enig effect gehad te hebben. We hebben een kleine positieve trend gevonden in de kans dat inactieve vrouwen weer gaan werken (alleen voltijd is op 90% niveau significant). De wens om in de toekomst te gaan werken heeft alleen op de kans op een deeltijdbaan een positief effect. Het feit dat men ingeschreven staat bij het arbeidsbureau heeft daarentegen alleen een effect op de kans op een voltijdbaan.

5.4.3 Persoons- en huishoudkenmerken

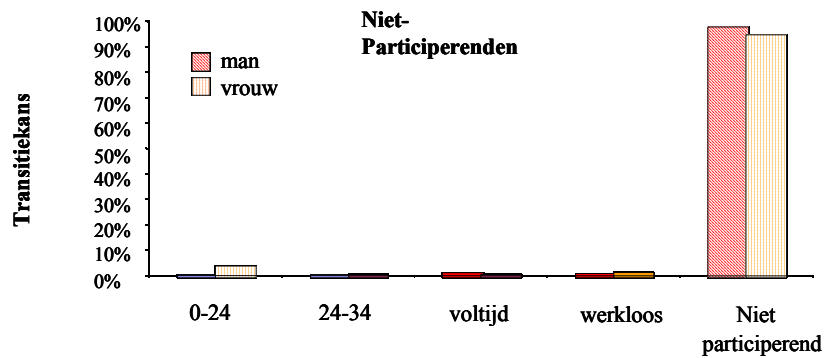
In deze sectie wordt de samenhang van de variabelen die betrekking hebben op de persoonlijke achtergrond met de transitiekans besproken. In de volgende sectie wordt ingegaan op de invloed van baankenmerken op de transitie kans van de werkenden. Hoewel de indeling niet altijd eenduidig is maken we onderscheid naar persoons- en huishoudkenmerken. Tabel 5.5 (tabel 5.18 in bijlage 3) bevat het effect van persoonlijke kenmerken op de transitiekansen en tabel 5.7 (tabel 5.19 in bijlage 3) bevat het effect van de kenmerken van het huishouden waartoe de respondent behoort op de transitiekansen. Slechts een paar variabelen vertonen een significante samenhang met de transitiekans. Uit de beschrijvende analyses in hoofdstuk 3 kwam het geslacht als belangrijke factor naar voren. Als er echter rekening mee wordt gehouden dat andere aspecten van de individuen die het arbeidsmarktgedrag beïnvloeden sterk afhankelijk zijn van het geslacht, blijkt het effect van het geslacht op de transitiekans grotendeels weg te vallen. Wel vinden we dat een voltijdwerkende vrouw een significant grotere kans heeft om in twee jaar tijd naar een grote deeltijd baan te gaan, zowel via interne werktijdreductie als via het verwerven van een andere baan met een kleiner aantal uren per week. Daaruit vloeit voort dat de voltijdwerkende vrouwen een lagere kans (meer dan 5%-punt) hebben om voltijd te blijven werken. Daar-naast heeft het geslacht van het individu nog een (significante) invloed op de transitiekansen van de niet-participerenden. Een man (die een minderheid vormt) in deze arbeidsmarktpositie gaat vaker actief naar werk zoeken (al dan niet met succes) dan een vrouw in een dergelijke situatie. Ook kan er geen duidelijke trend in de invloed van het geslacht op de transitiekansen worden gevonden.

Als we de transitiekansen naar geslacht bekijken waarbij we juist de samenhang van het geslacht op de invloed van kinderen, gehuwde staat en dergelijke op de transitiekansen meenemen zien we wel duidelijk verschil tussen de mannen en vrouwen. In figuur 5.1 is dat weergegeven. Vrouwen hebben onafhankelijke van hun uitgangspositie altijd een grotere kans om naar een kleine deeltijdbaant te gaan (of er in te blijven) en een kleinere kans om naar een voltijdsbaant te gaan. Voor de werklozen is het verschil tussen de seksen het grootst.

Figuur 5.1: Transitiekansen naar geslacht



Vervolg figuur 5.1



Een belangrijk persoonskenmerk dat in alle modellen naar voren komt is de leeftijd van het individu. In elk van de modellen vinden we een met de leeftijd stijgende kans om de arbeidsmarkt te verlaten. Als men de arbeidsmarkt heeft verlaten neemt de kans om weer toe te treden af met de leeftijd. Dus als iemand op relatief hoge (arbeids-)leeftijd uit de arbeidsmarkt stapt is de kans klein dat men terugkeert. De externe mobiliteit neemt ook af met de leeftijd. Het leeftijds patroon van de transitiekansen wordt gegeven in de figuren 5.3 tot en met figuur 5.7 verderop in de sectie.

Tabel 5.5: *Effect van persoonskenmerken op transitiekans*

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan			
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd	
Kleine deeltijdwerkers									
Hoog opleidingsniveau		++							
Wonend in Noord-Nederland				++					
Cursus gevolgd					--	++			
Grote deeltijdwerkers							Geen van de marginale effecten zijn significant		
Voltijdwerkers									
Vrouw		++	--				++		
Laag opleidingsniveau								-	
Hoog opleidingsniveau		+							
Wonend in Noord-Nederland								-	
Cursus gevolgd					--			++	
Allochtoon				++					
Werklozen							Geen van de marginale effecten zijn significant		
Niet-participerenden									
Man [†]				++		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	
Hoog opleidingsniveau		+				n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	

+ : positief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);

++ : positief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau);

- : negatief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);

-- : negatief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau).

† Voor de kleine parttimers en niet-participerenden is vrouw i.p.v. man de referentie categorie omdat voor die groepen het merendeel van de personen vrouw is.

De slechtere economische situatie in het noorden van het land komt tot uit-drukking in de hogere (alleen voor kleine deeltijdwerker significante) kans voor werknemers uit deze regio om werkloos te worden. Daarnaast wisselen degenen met een volledige baan in het noorden minder snel van baan. Voor voltijd-werknemers van buitenlandse afkomst indiceren de schattingsuitkomsten een bovengemiddelde kans om werkloos te worden³⁹.

Als we uit gaan van de marginale effecten weergegeven in tabel 5.5 speelt het opleidingsniveau van de respondent nauwelijks een significante rol bij de hoogte van de transitiekansen. Hoogopgeleide (HBO, WO) personen die minder dan 24 per week werken hebben een grotere kans op uitbreiding van hun overeengekomen uren naar een grote deeltijd baan. Een mogelijke verklaring voor het beperkte aantal significante effecten van het opleidingsniveau op de transitiekansen kan zijn dat het referentie

³⁹ Alleen het directe effect van etniciteit op de overgangkans van voltijd naar werkloosheid is opgenomen. Door het beperkte aantal allochtonen is anders het model niet geïdentificeerd. In die gevallen is niet te zeggen of het weinig voorkomen van allochtonen bij een overgang komt door de kleine steekproefomvang (toevalseffect) of doordat allochtonen die overgang niet vaak maken.

opleidingsniveau een gemiddeld opleidingsniveau is. De gevonden model coëfficiënten kunnen echter ook omgezet worden naar de marginale effecten van laag- versus hoogopgeleid (voor het gemiddelde individu). Tabel 5.6⁴⁰ geeft de verandering van de transitiekansen als laagopgeleide met gemiddelde kenmerken hoogopgeleid zou worden.

Tabel 5.6: Laag- versus hoogopgeleid

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine deeltijdwerkers		-						
Voltijdwerkers		--						--
Werklozen	--				++			
Niet-participerenden		--			++			

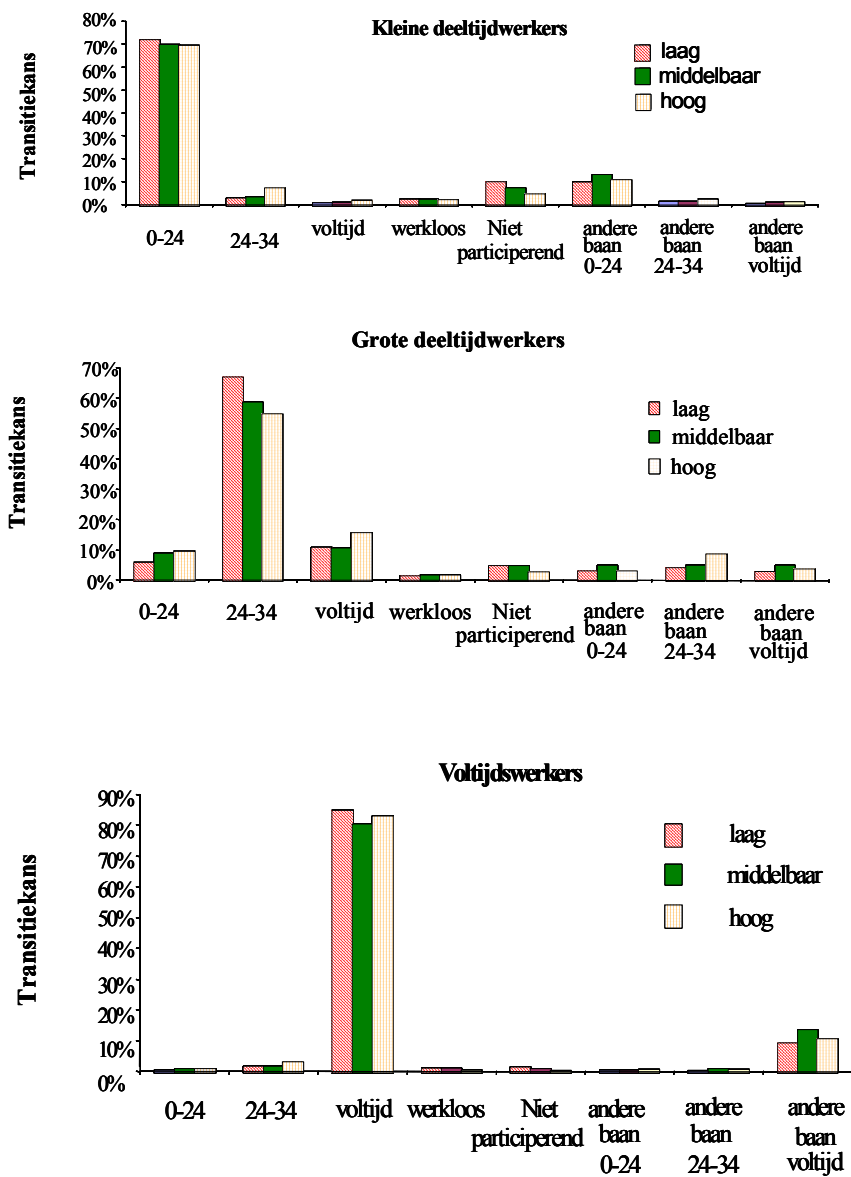
++: positief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau)
- : negatief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau)
-- : negatief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau)

Nu blijkt dat het opleidingsniveau wel degelijk invloed heeft op de transitie-kansen. Hoogopgeleide kleine deeltijd- en voltijdwerkers hebben een grotere kans op een werktijdreductie van hun huidige baan. Daarnaast kennen hoogopgeleide werkenden meer externe mobiliteit. Hoogopgeleide werklozen vinden vaker een kleine deeltijd baan en zijn minder snel "verloren" voor de arbeidsmarkt. Als de hoogopgeleiden dan toch inactief worden, hebben ze een kleinere kans om inactief te blijven. Tenslotte geldt dat van de inactieve personen op de arbeidsmarkt de hoogopgeleiden eerder een grote deeltijdbaan vinden.

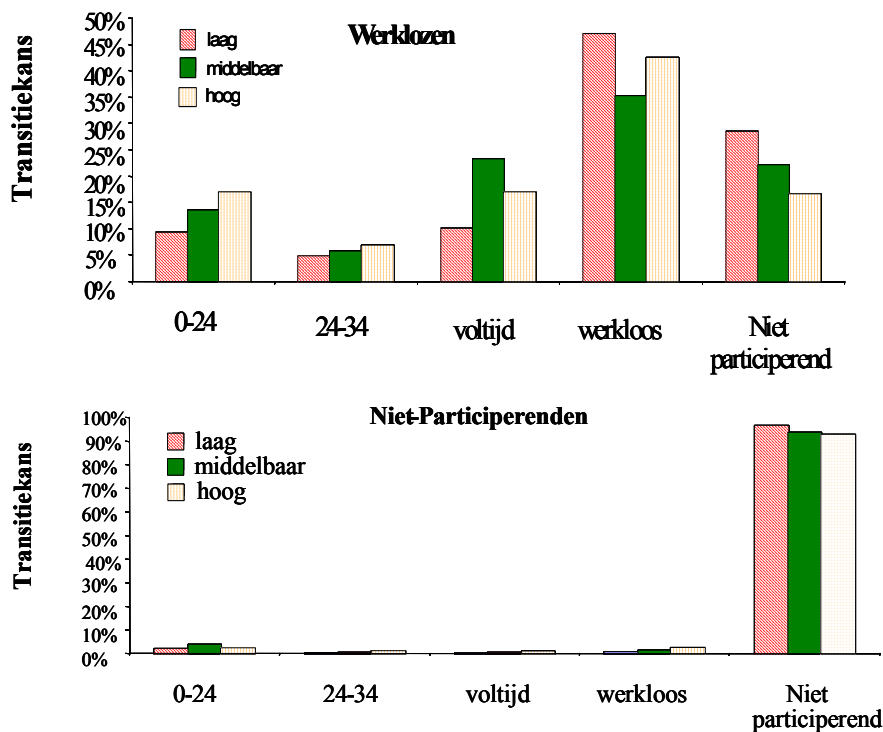
Ook als we de transitiekansen naar onderwijsniveau bekijken waarbij we rekening houden met de samenhang van het onderwijsniveau en andere verklarende factoren zijn de verschillen tussen de onderwijsniveaus niet zo groot. Figuur 5.2 geeft de transitiekansen voor de verschillende onderwijsniveaus naar uitgangssituatie op de arbeidsmarkt. Laagopgeleiden verlaten vaker de arbeidsmarkt en ondervinden minder vaak een interne arbeidsduur aanpassing.

⁴⁰ De volledige tabel is te vinden in bijlage 3, tabel 5.17.

Figuur 5.2: Transitiekansen naar onderwijsniveau



Vervolg figuur 5.2



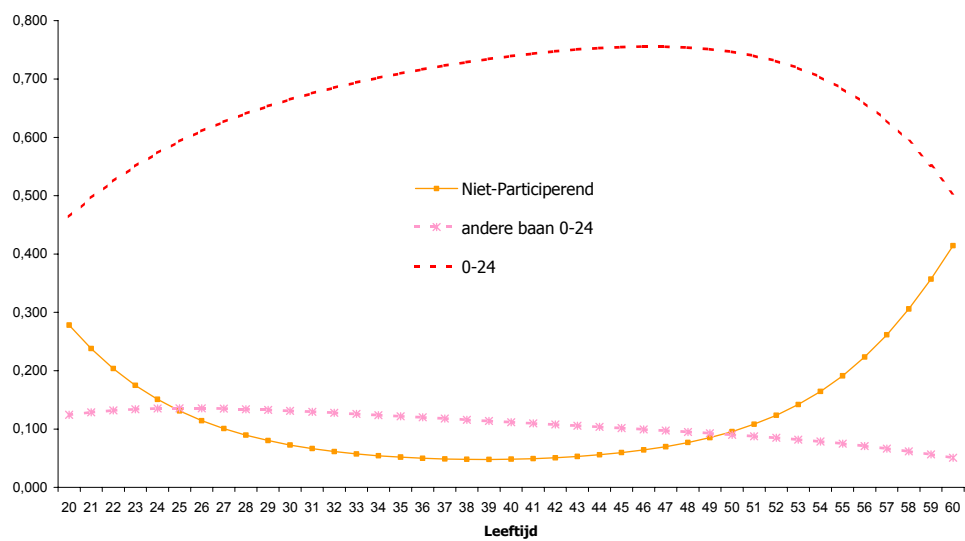
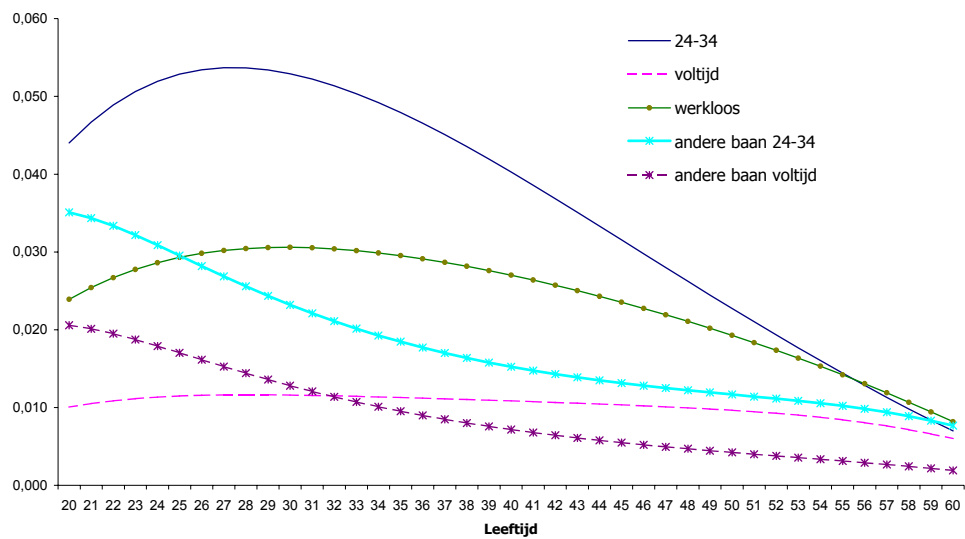
Ter afronding van de bespreking van de invloed van persoonkenmerken op de transitiekansen op de arbeidsmarkt behandelen we het uit de geschatte coëfficiënten voortkomende leeftijds patroon van deze kansen per uitgangssituatie op de arbeidsmarkt. Deze patronen zijn in vijf figuren weergegeven. Deze patronen zijn weer voor de gemiddelde respondent berekend. De figuren geven dus het verloop van de transitiekansen als functie van de leeftijd van de respondent weer, waarbij de andere kenmerken op het gemiddelde niveau worden vast gehouden. Voor de werkenden zijn deze patronen telkens over twee panelen verdeeld. De reden hiervoor is dat de blijfkans en de transitiekans naar een baan met dezelfde werktijd of naar inactiviteit van een veel grotere orde zijn dan de andere transitiekansen. Ook het leeftijds patroon van de niet-participerenden is over twee panelen verdeeld. Voor elke leeftijd is de blijfkans in deze arbeidsmarktpositie namelijk veel groter dan een van de transitiekansen naar de andere arbeidsmarktposities.

We kunnen enkele algemene patronen onderscheiden. Tot de leeftijd van ongeveer 35 jaar daalt de kans om inactief te worden. Na het 45e levensjaar neemt met het stijgen van de leeftijd de kans om inactief te worden (of te blijven) hard toe. De kans om in

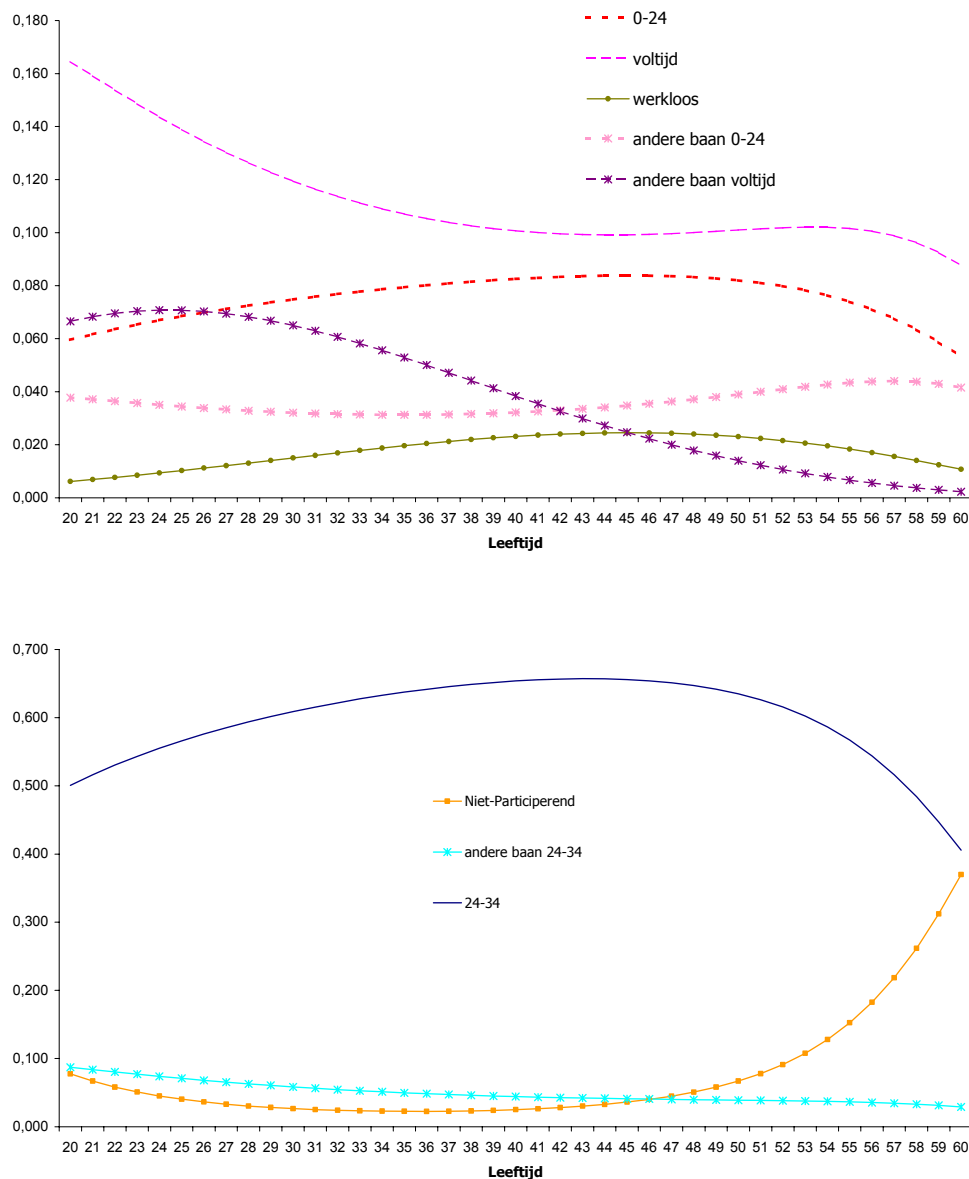
dezelfde baan met een constante arbeidsduur te blijven stijgt voor de drie onderscheiden werktijdklassen langzaam met de leeftijd totdat rond het 45e levensjaar een maximum wordt bereikt. Daarna neemt de kans op immobiliteit snel af. Tegen het 60e jaar is de kans om inactief te worden vrijwel gelijk aan de blijfkans. De kans om werkloos te worden neemt eerst toe met de leeftijd en bereikt een top rond de middelbare leeftijd (de kleine deeltijdwerknemers vormen hier een uitzondering op). Tenslotte valt op dat voor alle werkenden de kans dat men naar een andere baan van dezelfde werktijdklasse gaat afneemt met de leeftijd. De andere leeftijdspatronen verschillen sterk per arbeidsmarktpositie en zullen afzonderlijk behandeld worden.

Figuur 5.3 geeft het leeftijdspatroon van de transitiekansen voor de kleine deeltijdwerknemers. Opvallend voor deze groep is dat de kans op een werktijduitbreiding een maximum bereikt rond het 30e levensjaar van het individu. Terwijl de kans op een werktijduitbreiding door middel van de transitie naar een andere baan juist een monotoon dalend patroon kent. De kans om werkloos te worden verandert nauwelijks met de leeftijd.

Figuur 5.3: Transitiekans naar leeftijd voor de kleine deeltijdwerkers



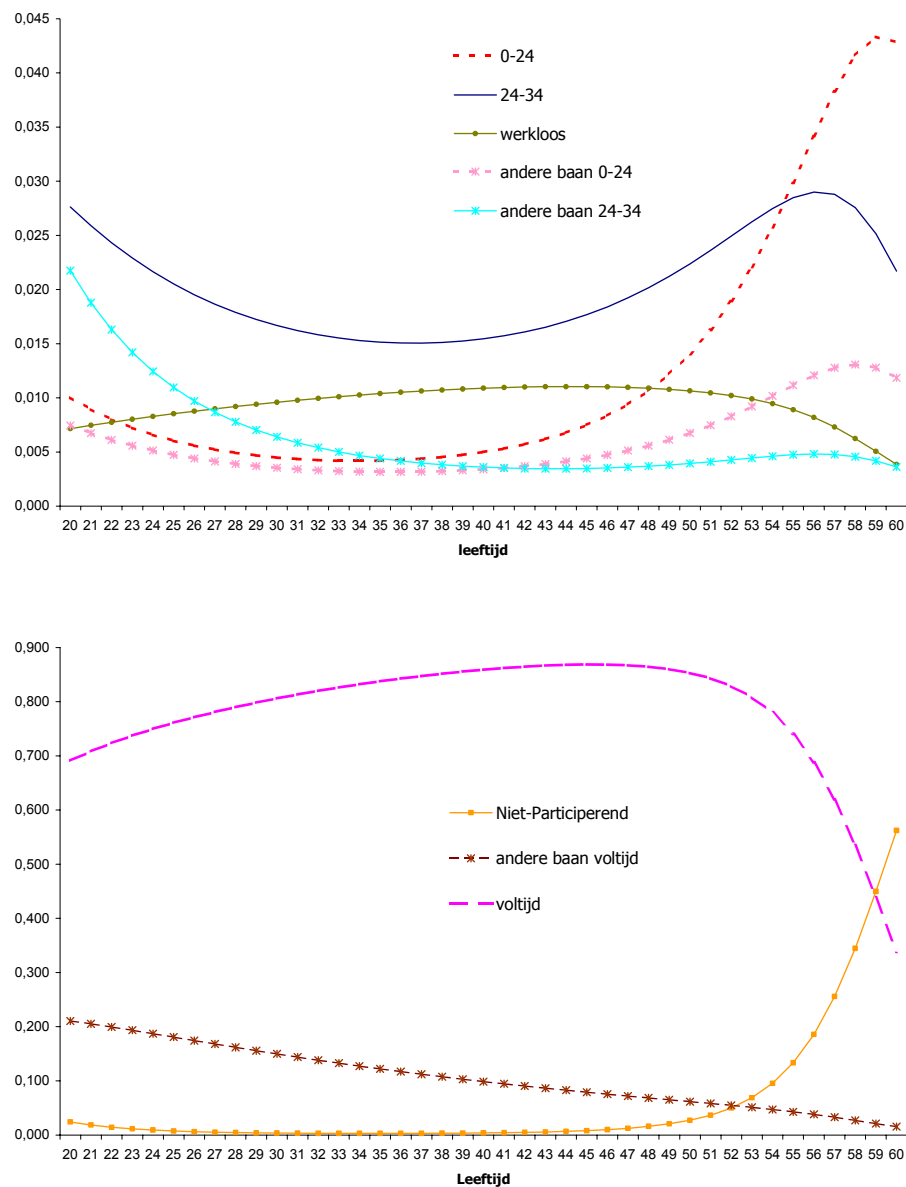
Figuur 5.4: Transitiekans naar leeftijd voor de grote deeltijdwerkers



Het leeftijdspatroon van de transitiekansen van de grote parttimers staat in figuur 5.4. Voor individuen met deze arbeidsmarktpositie vormt uitbreiding van hun werktijd naar een volledige baan een belangrijke arbeidsmarkttransitie. Voor jongeren is de kans hierop het grootst. Deze kans daalt tot de leeftijd van ongeveer 40 jaar waarna ze zich stabiliseert. Uitbreiding van de werktijd via een nieuwe baan vindt minder vaak plaats en kent een ander leeftijdspatroon. Rond het 25e levensjaar is deze kans maximaal,

daarna daalt ze monotoon. De kans op werk-tijdreductie, zowel intern als extern, neemt juist toe na het 30e levensjaar. Hoewel na het 45e levensjaar de kans op een interne werktijdaanpassing weer gaat dalen.

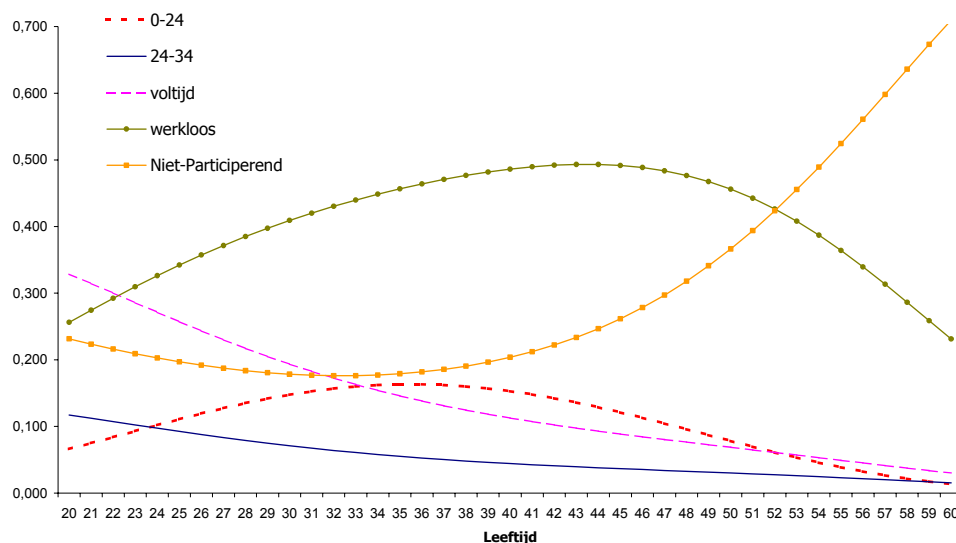
Figuur 5.5: Transitiekans naar leeftijd voor de voltijdwerkers



De leeftijdspatronen van de transitiekansen van de voltijdwerkers in figuur 5.5 bezitten ook enkele afwijkende vormen. Zowel de kans op een interne- als een externe

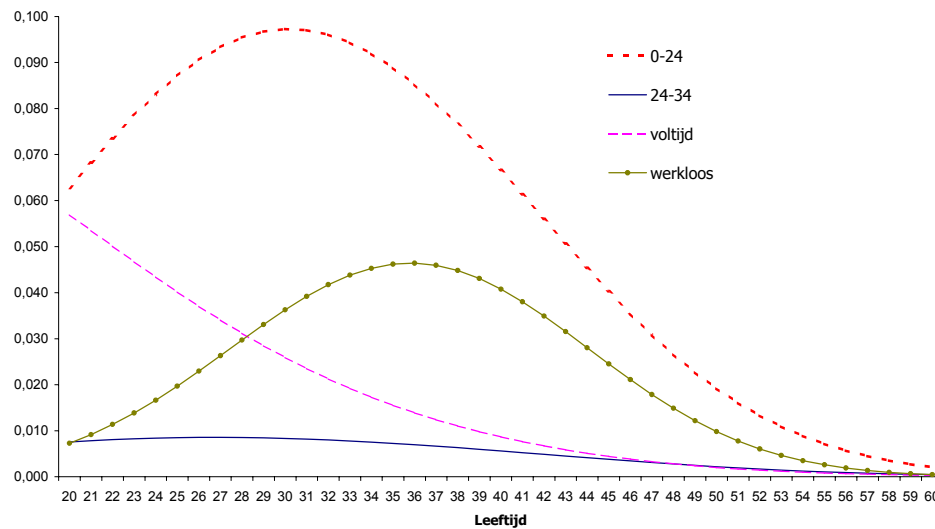
werktijdreductie neemt in eerste instantie af met het toenemen van de leeftijd. Rond het 30e levensjaar bereiken deze transitiekansen een minimum, waarna ze, de een wat harder dan de ander, weer stijgen. De kans op een interne werktijdverkorting is voor 55-jarigen groter dan voor een jongere. Na deze leeftijd zorgt de toegenomen kans op het verlaten van de arbeidsmarkt dat deze kansen weer dalen. De transitiekans naar inactiviteit is tegen het 60e levensjaar ruim boven de kans op immobiliteit en ligt boven de 50%.

Figuur 5.6: Transitiekans naar leeftijd voor de werklozen zoekend naar werk

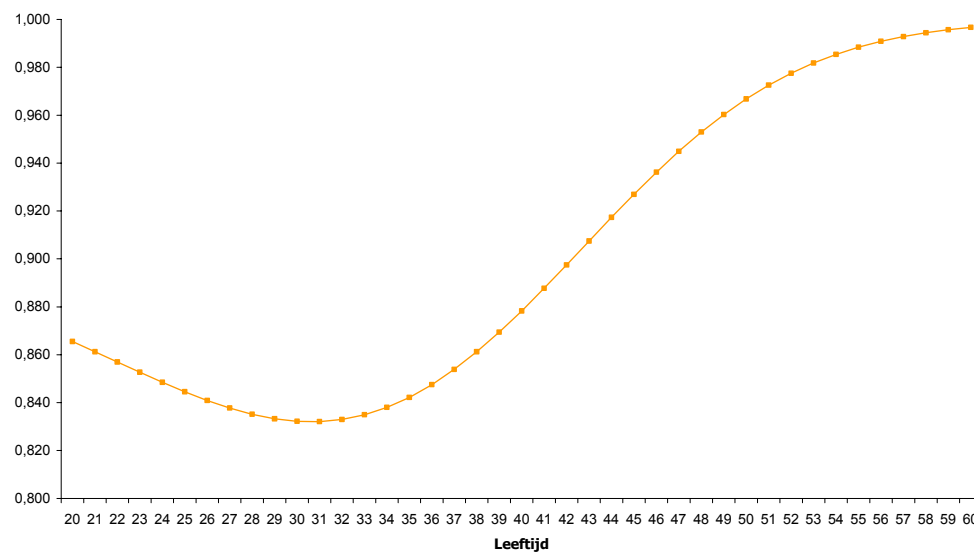


Het leeftijds patroon van de transitiekansen van de werklozen, weergegeven in figuur 5.6, verschilt sterk van de geschatte patronen van de andere arbeidsmarktposities. Ten eerste zijn, gemiddeld over alle leeftijden, de transitiekansen veel gelijkmatiger verdeeld over de mogelijke arbeidsmarkt-posities twee jaar later. Hoewel gemiddeld genomen ook voor deze groep geldt dat de blijfkans groter is dan een van de kansen op een transitie naar een andere arbeidsmarktpositie zijn er leeftijdscategorieën die een hogere kans op verandering kennen. Zo is voor de werkloze jongeren de kans op een overgang naar een voltijd baan groter dan de kans om werkloos te blijven. Voor de ouderen is juist de kans om de arbeidsmarkt te verlaten groter dan de kans om werkzoekend te blijven.

Figuur 5.7a: Transitiekans naar leeftijd voor de niet-participerenden



Figuur 5.7b: Blijfkans naar leeftijd voor de niet-participerenden



De laatste twee figuren 5.7a en 5.7b geven het leeftijds patroon in de transitiekans van de niet-participerenden. De blijfkans van deze groep in het tweede panel heeft een minimum bij 30 jaar. Daarna stijgt deze kans tot vrijwel 1. Een 60-jarige niet-participerende zal niet meer aan de slag gaan. De leeftijds patronen van de overgangskansen uit deze arbeidspositie in het eerste panel vertonen een interessant

patroon. Voor elke leeftijd is de transitiekans naar een kleine deeltijdbaan het hoogst. Rond de leeftijd van 30 jaar bereikt deze kans een maximum. De kans op een overgang van iemand die niet actief aan de arbeidsmarkt deel neemt naar een voltijdbaan verschilt voor een 20-jarige nauwelijks van de kans op een kleine deeltijdbaan. Met het stijgen van de leeftijd neemt deze kans echter snel af. De kans op een overgang naar een grote deeltijdbaan varieert nauwelijks met de leeftijd en ligt op een zeer laag niveau. De overgangskans naar werkloosheid kent een top rond de leeftijd van 35 jaar.

Huishoudkenmerken

De volgende tabel (5.7) geeft de geschatte marginale effecten van enkele kenmerken van het huishouden waartoe het individu behoort op de transitie-kansen. De volledige tabel is te vinden in bijlage 3, tabel 5.19. In de modellen is ook de interactie tussen een aantal huishoudkenmerken en het geslacht van het individu opgenomen. Zoals verwacht blijkt dat de invloed van het hebben en/of krijgen van kinderen op de arbeidsmobiliteit sterk verschilt tussen mannen en vrouwen. In de meeste huishoudens is het nog steeds de man die een volledige baan heeft en is het de vrouw die thuis voor de kinderen zorgt met eventueel een deeltijdbaan. Als er dan op het huishoudelijke vlak een verandering optreedt zal dit vooral de arbeidsmarktpositie van vrouwen beïnvloeden. Net als voor de persoonskenmerken geldt voor de huishoudkenmerken dat slechts een beperkt aantal factoren de transitiekansen significant beïnvloedt. Daarom zijn alleen die factoren die een significante invloed op de transitiekansen hebben in de tabel opgenomen. De kleine deeltijdwerkers zijn vrijwel alleen maar vrouwen. Daarom zijn voor deze groep geen interactie termen met het geslacht opgenomen.

Uit de tabel blijkt dat de aanwezigheid van kleine kinderen of de geboorte van nieuwe kinderen een belangrijke factor in het model is. Kinderen in het huis-houden vergroten de kans op werktijdreductie en verkleinen de kans op werktijd-uitbreiding. Daardoor is de blijfkans van een persoon uit een dergelijk huishouden voor de grote deeltijdwerkers en voltijdwerkers kleiner. Dit geldt men name voor vrouwen en voor interne werktijdaanpassingen. Zo heeft een voltijdwerkende vrouw die een kind krijgt ruim 23-procentpunt lagere kans om voltijd te blijven werken dan de gemiddelde voltijdswerker. Ook leidt een gezinsuitbreiding vaker tot een overgang naar niet-participatie. Vrouwelijke voltijdwerkers hebben daarnaast ook een grotere kans om werkloos te worden als er jonge kinderen in hun huishouden aanwezig zijn en als ze een kind krijgen.

Tabel 5.7: *Effect van huishoudkenmerken op de transitiekansen*

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine deeltijdwerkers								
Gehuwd of samenwonend				--				
Kind(eren) onder de 5		--						
Kind(eren) gekregen					+			
Grote deeltijdwerkers								
Kind(eren) onder de 5							+	
Kind(eren) gekregen	++				+			
Voltijdwerkers								
Uren zorg huishouden pw								-
Uren zorg kinderen pw								+
Gehuwd of samenwonend						--		
Partner heeft ook een baan						++		
Vrouw gehuwd of samenwonend	++				++			
Vrouw met kind(eren) onder 5		++	--	++				
Vrouw kind(eren) gekregen	++		--	++	++			
Werklozen Geen van de marginale effecten zijn significant								
Niet-participerenden								
Kind(eren) gekregen	++	++		++	--	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Man met kinderen onder de 5		++	++	++	--	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
+ : positief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau); ++ : positief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau); - : negatief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau); -- : negatief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau).								

De niet-participerenden bestaan ook voornamelijk uit vrouwen. Voor deze groep is de interactie tussen een drietal huishoudkenmerken en het feit dat de respondent van het mannelijk geslacht is opgenomen. Een niet actieve man met kleine kinderen heeft een 22% lagere kans om inactief te blijven en een 4% á 10% grotere kans om een baan te vinden dan de gemiddelde niet-participerende. Zeer waarschijnlijk zijn dit mannen in een huishouden zonder arbeidsinkomen. Voor hen is het zeer belangrijk om weer aan de arbeidsmarkt deel te nemen om het huishouden van inkomen te voorzien. Een andere indicatie hiervoor is dat deze mannen ook eerder van inactief naar werkloos gaan. Verrassend is het effect van het krijgen van kinderen op de transitiekansen van deze groep. Voor vrouwelijke niet-participerenden geldt dat hun kans op een overgang naar betaald werk stijgt als ze kinderen krijgen. De kans dat deze vrouwen buiten de arbeidsmarkt blijven daalt met ruim 5%.

Naast de aanwezigheid en het krijgen van kinderen heeft de huwelijkse staat van het individu ook invloed op de transitiekansen. De gehuwde (of samenwonende) vrouwen met een kleine deeltijdbaai worden minder snel werkloos. Een gehuwde vrouw met een volledige baai reduceert vaker haar werktijd en verlaat vaker de arbeidsmarkt. Als de partner een baai heeft (wat vaak het geval is bij deze vrouwen) komen ze vaker in een kleine deeltijdbaai terecht.

Ten slotte is het aantal uren besteed aan de zorg voor het huishouden of kinderen alleen significant (90%) van invloed op de transitiekansen van voltijdwerkers. Een grotere tijdsbesteding aan het huishouden verlaagt de kans dat deze personen naar een andere baai vertrekken. Terwijl een grotere tijdsbesteding aan de zorg voor kinderen juist de kans op een dergelijke transitie verhoogt.

5.4.4 Baankenmerken

In deze sectie wordt de invloed van de kenmerken van de baai op de transitiekansen van de werkenden beschreven. De schattingsresultaten staan in tabel 5.8 (bijlage 3, tabel 5.20). Werknemers zonder vast dienstverband blijven, zoals verwacht, veel minder vaak in hun huidige baai met dezelfde werktijd; respectievelijk 13, 18 en 8 procent-punt ten opzichte van het gemiddelde individu in de desbetreffende groep voor de kleine deeltijdwerkers, de grote deeltijdwerkers en de voltijdwerkers. Hiermee samenhangend is dat ze sneller naar een andere baai vertrekken. Daarnaast worden ze vaker werkloos of inactief. Ook de (voltijds) werknemers met een 2e baai of die overuren maken verlaten vaker hun huidige baai; 12% en 4%. De sector waarin men werkzaam is heeft voor bepaalde transities duidelijk invloed. Verrassend is dat de kleine deeltijdwerkers in de industrie vaker de arbeidsmarkt verlaten. De kleine deeltijdwerkers werkzaam bij de overheid stromen juist vaker door naar een grotere deeltijdbaai. De voltijds werkers bij de overheid gaan daarentegen minder werken. Ook de werknemers met een volledige baai in de zorgsector reduceren hun werktijd vaker tot een grote deeltijdbaai.

De grote bedrijven weten hun werknemers met een volledige baai beter vast te houden. Een andere indicator voor de bedrijfsbinding vormt de tijd dat men al bij dezelfde werkgever werkt. Dit heeft echter alleen een significante (90%) invloed op de transitiekansen van kleine parttimers naar een grote deeltijd baai. Ten slotte heeft de

hoogte van het netto inkomen (of het gewenste inkomen voor de werklozen) nauwelijks een significante invloed op de transitiekansen.

Tabel 5.8: *Effect van baankenmerken op de transitiekansen*

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine deeltijdwerkers								
Geen vast dienstverband	--				-	++	++	
Werkzaam in de industrie					++			
Werkzaam bij de overheid		++						
Lang bij dezelfde werkgever		+						
Grote deeltijdwerkers								
Geen van de marginale effecten zijn significant								
Voltijdwerkers								
Logaritme van netto inkomen								
Geen vast dienstverband			--	+			+	
Werkzaam in groot bedrijf					+		++	
Werkzaam in de industrie							--	
Werkzaam in de zorg		++					-	
Werkzaam bij de overheid		++	+					
Heeft een 2e baan		+	--			++	++	
Maakt overuren			--			++	++	
Reistijd naar werk > 30 min							+	
+ : positief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);								
++ : positief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau);								
- : negatief effect op marginale transitiekans (90% significantieniveau);								
-- : negatief effect op marginale transitiekans (95% significantieniveau).								

5.5 Conclusies

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de verklaring van de transities op de arbeids-markt aan de hand van multivariate modellen. De arbeidsmarktpositie is ingedeeld in vijf groepen; t.w. kleine parttimers (werken maximaal 24 uur per week), grote parttimers (werken 24 tot 34 uur per week), voltijdwerkers (werken meer dan 34 uur per week), werklozen (op zoek naar werk) en niet-participe-renden. Voor elk van de vijf uitgangssituaties op de arbeidsmarkt is een multinominaal logit model geschat voor de overgangskansen twee jaar later. De belangrijkste resultaten worden hier nogmaals samengevat:

- De toegenomen mobiliteit op de arbeidsmarkt is toe te schrijven aan de hoogconjunctuur van de laatste jaren en niet aan een structurele verandering.
- Discrepancie tussen de gewenste en feitelijke werktijd heeft het verwachte effect van een vergroting van de transitiekans naar de gewenste arbeidsduur. Daarbij heeft de

wens om meer te gaan werken een groter effect dan de wens om minder te gaan werken. Het effect van werktijddiscrepancie is groter voor een interne dan een externe baanaanpassing. Er is geen aanwijzing gevonden dat de discrepanties nu eerder worden weggewerkt dan in de jaren 80.

- Wao-ers en personen die niet actief deelnemen aan de arbeidsmarkt wegens thuissituatie blijven vaker buiten de arbeidsmarkt. Toch is er een lichte trend in tegengestelde richting voor de laatsten (de herintredende vrouwen) gevonden.
- De invloed van het geslacht op de transitiekansen loopt grotendeels via de invloed van de aanwezigheid en verkrijgen van kinderen en de huwelijkse staat. Kinderen vergroten de kans op een interne werktijdreductie en verkleinen de kans op een interne werktijduitbreiding.
- Hoogopgeleiden gaan vaker over naar een grote deeltijdbaai.
- De tevredenheid met de huidige baan is sterk gecorreleerd met de kans dat men in die baan (met dezelfde arbeidsduur) blijft.
- Werknemers zonder een vast dienstverband vertonen een hogere arbeidsmobiliteit.
- De transitie naar inactiviteit neemt sterk toe na het 45e levensjaar. Daarnaast gaat de uittreedkans in inactiviteit vrijwel naar nul boven het 50e levensjaar. Jongeren zijn mobieler dan ouderen. Het meest standvastig in een arbeidspositie zijn de personen van middelbare leeftijd.

6 Leiden transitie tot vermindering van discrepanties?

6.1 Inleiding

In het voorgaande is gebleken dat transitie mede voortkomen uit discrepantie tussen de feitelijke en de gewenste situatie. Leiden deze transitie er dan vervolgens toe dat de discrepantie verminderen? Die vraag staat centraal in dit hoofdstuk. In paragraaf 6.2 komen de veranderingen in de discrepantie tussen de feitelijke en de gewenste werktijd de orde. Vervolgens wordt in paragraaf 6.3 ingegaan op de veranderingen in de inkomensdiscrepantie. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de conclusies (paragraaf 6.4).

6.2 Transitie en verandering in de discrepantie in werktijd

In onderstaande tabel 6.1 is de verandering in de discrepantie wat betreft werktijd in golf t afgezet tegen de transitie tussen de golven $t-2$ en t . Dit is gedaan voor de golven 92-94, 94-96 en 96-98. In de tabel is de invloed van de transitie op de discrepantie weergegeven voor de verschillende arbeidsduurcategorieën (0-24 uur, 24-34 uur en meer dan 34 uur). Bij kleine deeltijders neemt bij 38 procent van degenen die de aard van hun dienstverband veranderen de discrepantie qua werktijd af. Eveneens bij 38 procent blijft de discrepantie gelijk en bij het resterende deel (24 procent) neemt deze toe. Bij de kleine deeltijders bij wie geen verandering optreedt in de aard van het dienstverband is de kans op een afname van de discrepantie duidelijk kleiner (23 procent). Daarmee correspondeert een grotere kans dat de discrepantie niet veel verandert (56 procent). De kans dat de discrepantie toeneemt is slechts ietwat kleiner (21 procent). Bij grote deeltijders is het beeld vergelijkbaar, zij het dat bij deze groep een verandering in de aard van het dienstverband een nog iets groter effect op de discrepantie heeft. Zowel bij kleine als bij grote voltijders nemen bij degenen van wie de aard van het dienstverband verandert de discrepantie per saldo af: het percentage met een afname van de discrepantie is duidelijk groter dan het percentage met een toename. Maar over het geheel genomen is het effect van de transitie klein. Bij voltijders draagt een verandering van het dienstverband zelfs in het geheel niet bij tot een vermindering van de discrepantie ten aanzien van de arbeidsduur.

Bij verandering van functie en/of werkgever komt een vergelijkbaar beeld naar voren. Bij de grote deeltijders is het effect van deze transitie zelfs nog wat kleiner dan in geval van verandering van het dienstverband.

Men zou de grootste effecten verwachten bij transities die gepaard gaan met verandering van de arbeidsduur. Maar ook deze effecten zijn vrij beperkt in omvang. Wel is het patroon van de effecten conform wat men zou verwachten. Bij kleine deeltijders leidt alleen een toename van de arbeidsduur tot vermindering van de discrepanties, terwijl dit bij grote deeltijders zowel geldt voor een afname als voor een toename van de arbeidsduur. Opvallend is dat bij voltijders een afname van de arbeidsduur gemiddeld genomen tot een toename van de discrepanties leidt.

Het aantal gevolgde cursussen heeft nauwelijks effect op de discrepanties. Alleen bij kleine deeltijders dragen cursussen mogelijk bij tot vermindering van de discrepanties.

De resultaten zijn ook berekend voor vrouwen en mannen afzonderlijk en voor de verschillende leeftijdsklassen afzonderlijk. Bij vrouwen is het effect van de transities op de discrepanties wat groter dan bij mannen, maar dit wordt grotendeels verklaard uit het feit dat vrouwen vaker in deeltijd werken. Verder blijken de resultaten weinig verschillen te vertonen tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Over het algemeen zijn de effecten bij de middelbare leeftijdsgroep (tussen 31 en 50 jaar) wat kleiner dan bij jongeren en ouderen.

Tabel 6.1: Transities in relatie tot veranderingen in discrepanties ten aanzien van de arbeidsduur (gepoolde data jaren 92-94/ 94-96/ 96-98)

Verandering in soort dienstverband	Afname van de discrepantie	Geen verandering van de discrepantie	Toename van de discrepantie	Totaal	N
0-24 uur					
Wel verandering	38%	38%	24%	100%	159
Geen verandering	23%	56%	21%	100%	843
24-34 uur					
Wel verandering	48%	31%	21%	100%	62
Geen verandering	22%	56%	21%	100%	424
Voltijd					
Wel verandering	31%	34%	36%	100%	353
Geen verandering	27%	40%	33%	100%	3104
Verandering van baan en/of werkgever	Afname van de discrepantie	Geen verandering van de discrepantie	Toename van de discrepantie	Totaal	N
0-24 uur					
Wel verandering	36%	40%	24%	100%	205
Geen verandering	22%	57%	21%	100%	798
24-34 uur					
Wel verandering	37%	38%	25%	100%	113
Geen verandering	22%	58%	20%	100%	374
Voltijd					
Wel verandering	32%	35%	33%	100%	780
Geen verandering	26%	41%	33%	100%	2682
Verandering in gewerkte uren	Afname van de discrepantie	Geen verandering van de discrepantie	Toename van de discrepantie	Totaal	N
0-24 uur					
Minder gaan werken	27%	46%	28%	100%	141
Geen verandering	15%	66%	19%	100%	571
Meer gaan werken	43%	33%	24%	100%	291
24-34 uur					
Minder gaan werken	38%	38%	24%	100%	117
Geen verandering	15%	66%	19%	100%	260
Meer gaan werken	43%	40%	23%	100%	110
Voltijd					
Minder gaan werken	35%	17%	48%	100%	1287
Geen verandering	20%	58%	22%	100%	1899
Meer gaan werken	47%	17%	36%	100%	276
Aantal cursussen in afgelopen twee jaar	Afname van de discrepantie	Geen verandering van de discrepantie	Toename van de discrepantie	Totaal	N
0-24 uur					
Geen	24%	54%	22%	100%	853
Eén of meer	30%	51%	19%	100%	150
24-34 uur					
Geen	27%	52%	21%	100%	385
Eén of meer	21%	59%	21%	100%	102
Voltijd					
Geen	27%	40%	33%	100%	2653
Eén of meer	28%	37%	35%	100%	809

Het aantal waarnemingen is te klein om bijvoorbeeld de resultaten simultaan naar verschillende kenmerken uit te splitsen (bijvoorbeeld naar arbeidsduurklasse en geslacht). Daarom zijn ook logit-analyses uitgevoerd waarbij een aantal verklarende factoren gelijktijdig in beschouwing is genomen. In tabel 6.2 zijn de resultaten weergegeven. Zowel bij parttimers als bij fulltimers leidt een verandering van de arbeidsduur tot een significante vermindering van de discrepantie met betrekking tot de arbeidsduur. Wat betreft de overige transities zijn er echter duidelijke verschillen tussen deeltijders en voltijders. Een verandering in het soort dienstverband is wel significant bij deeltijders, maar niet bij voltijders. Bij transities naar een andere functie en/of werkgever is dit juist andersom. Kijken we naar de invloed van individuele kenmerken, dan zijn er eveneens opvallende verschillen. Bij voltijders wordt met het ouder worden de kans op een afname van de discrepantie groter, terwijl bij deeltijders deze kans kleiner is naarmate men ouder is. Verder is de kans op een afname van de discrepantie bij vrouwelijke voltijders groter dan bij mannen die in voltijd werken. Bij deeltijders is er in dit opzicht geen significant verschil tussen mannen en vrouwen. Van veranderingen in de situatie binnen het huishouden is geen significante invloed gevonden, maar dat kan te maken hebben met het feit dat dergelijke veranderingen in de steekproef relatief weinig voorkomen.

Tabel 6.2: Resultaten van logit-analyses met betrekking tot afname in discrepantie met betrekking tot de arbeidsduur (gepoolde data jaren 92-94/ 94-96/ 96-98)

	Arbeidsduur		
	<24 uur	25-34 uur	>34 uur
	N=1002	N=486	N=3456
Leeftijd	- -	- -	+ +
Geslacht (0=man, 1=vrouw)	ns	ns	+ +
Verandering soort dienstverband	+	+	ns
Transitie andere functie of werkgever	ns	ns	+ +
Aantal cursussen in afgelopen 2 jaar	ns	ns	ns
Partner gekregen	ns	ns	ns
Kind gekregen	ns	ns	ns
Verandering gewerkte uren (Klassen)			
<i>(Referentiegroep: Geen verandering)</i>			
Is minder gaan werken	+ +	+ +	+ +
Is meer gaan werken	+ +	+ +	+ +
Discrepantie: 1 = Afname discrepantie 0 = Overig			

Legenda:

-: Grotere kans op "Discrepantie 0"; +: Grotere kans op "Discrepantie 1";

1 teken: 90% significantieniveau; 2 tekens: 95 % significantieniveau; ns = niet significant

6.3 Transitie en discrepanties in inkomen

In tabel 6.3 is voor de verschillende duurklassen de relatie verband tussen transitie en de verandering in de discrepantie ten aanzien van het inkomen weergegeven. De transitie blijken nauwelijks effect te hebben. Het sterkste effect dat is gevonden, is het effect van cursussen op de inkomensdiscrepantie bij kleine deeltijders. Ook dit effect is overigens klein.

Splitsen we de resultaten uit naar vrouwen en mannen, dan zijn de verschillen over het algemeen klein. Het enige verschil is dat bij mannen een toename van de arbeidsduur gepaard gaat met een vermindering van de inkomensdiscrepantie; bij vrouwen wordt een dergelijk effect niet gevonden. Ook tussen de leeftijdscategorieën verschillen de resultaten weinig. Bij ouderen vinden we wat duidelijkere aanwijzingen dat cursussen tot afname van de inkomensdiscrepantie leiden dan bij de andere leeftijdsgroepen.

Tabel 6.3: Transities in relatie tot veranderingen in discrepanties ten aanzien van inkomen (gepoolde data jaren 92-94/ 94-96/ 96-98)

Verandering in soort dienstverband	Afname van de discrepantie	Geen verandering van de discrepantie	Toename van de discrepantie	Totaal	N
0-24 uur					
Wel verandering	48%	5%	47%	100%	83
Geen verandering	44%	9%	47%	100%	380
24-34 uur					
Wel verandering	45%	11%	45%	100%	38
Geen verandering	42%	11%	47%	100%	227
Voltijd					
Wel verandering	40%	4%	57%	100%	214
Geen verandering	42%	9%	49%	100%	1749
Verandering van baan en/of werkgever	Afname van de discrepantie	Geen verandering van de discrepantie	Toename van de discrepantie	Totaal	N
0-24 uur					
Wel verandering	51%	4%	45%	100%	121
Geen verandering	43%	10%	48%	100%	342
24-34 uur					
Wel verandering	45%	10%	45%	100%	69
Geen verandering	41%	12%	47%	100%	197
Voltijd					
Wel verandering	40%	6%	54%	100%	470
Geen verandering	42%	10%	48%	100%	1494
Verandering in gewerkte uren	Afname van de discrepantie	Geen verandering van de discrepantie	Toename van de discrepantie	Totaal	N
0-24 uur					
Minder gaan werken	49%	6%	46%	100%	68
Geen verandering	48%	10%	43%	100%	235
Meer gaan werken	41%	4%	55%	100%	138
24-34 uur					
Minder gaan werken	44%	15%	41%	100%	68
Geen verandering	41%	12%	48%	100%	120
Meer gaan werken	39%	7%	54%	100%	54
Voltijd					
Minder gaan werken	42%	8%	50%	100%	613
Geen verandering	41%	10%	49%	100%	1044
Meer gaan werken	49%	3%	48%	100%	170
Aantal cursussen in afgelopen twee jaar	Afname van de discrepantie	Geen verandering van de discrepantie	Toename van de discrepantie	Totaal	N
0-24 uur					
Geen	43%	9%	49%	100%	385
Eén of meer	55%	6%	39%	100%	78
24-34 uur					
Geen	42%	9%	48%	100%	215
Eén of meer	41%	20%	38%	100%	51
Voltijd					
Geen	42%	9%	50%	100%	1476
Eén of meer	42%	8%	50%	100%	488

6.4 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we nagegaan in hoeverre transitieën leiden tot vermindering van discrepanties. Daarbij is zowel gekeken naar de discrepanties ten aanzien van de arbeidsduur als ten aanzien van het inkomen. Uit de resultaten komt naar voren dat zowel bij kleine als bij grote deeltijders transitieën leiden tot een significante vermindering van de discrepanties. De effecten zijn echter tamelijk klein, vooral bij voltijders. Cursussen hebben geen effect op de discrepanties.

Op een aantal punten zijn de resultaten verschillend voor vol- en deeltijders. Een verandering in het soort dienstverband is wel significant bij deeltijders, maar niet bij voltijders. Bij transitieën naar een andere functie en/of werkgever is dit juist andersom. Kijken we naar de invloed van individuele kenmerken, dan zijn er eveneens opvallende verschillen. Bij voltijders wordt met het ouder worden de kans op een afname van de discrepantie groter, terwijl bij deeltijders deze kans kleiner is naarmate men ouder is. Verder is de kans op een afname van de discrepantie bij vrouwelijke voltijders groter dan bij mannen die in voltijd werken. Bij deeltijders is er in dit opzicht geen significant verschil tussen mannen en vrouwen. Van veranderingen in de situatie binnen het huishouden is geen significante invloed gevonden, maar dat kan te maken hebben met het feit dat dergelijke veranderingen in de steekproef relatief weinig voorkomen.

Bij de interpretatie van deze uitkomsten moeten we echter wel rekening houden met het volgende. Mensen zullen over het algemeen van baan veranderen om er in nutsniveau op vooruit te gaan. Theoretisch is het mogelijk dat na een transitie de discrepantie ten aanzien van de arbeidsduur blijft bestaan of zelfs toeneemt, terwijl men er qua nut toch op vooruit gaat, bijvoorbeeld omdat men een leukere baan krijgt of omdat men in uurloon omhoog gaat. Verder is het denkbaar dat men een transitie maakt om erop vooruit te gaan, maar er achteraf achter komt dat de nieuwe baan of de veranderde condities binnen de oude baan tegenvallen. Omdat de situaties tijdens twee opeenvolgende golven van het OSA-panel vergelijken, waartussen een periode van twee jaar zit, is het ook mogelijk dat er veranderingen in de privé-situatie zijn opgetreden die tot vergroting van de discrepanties hebben geleid. In de analyse bleken deze veranderingen geen significante invloed te hebben, al kan dit te maken hebben met het feit dat dergelijke veranderingen in de steekproef weinig voorkomen. Ten slotte is het mogelijk dat een transitie niet vrijwillig tot stand komt, maar wordt afgedwongen door

een werkgever. Al met al is het dus begrijpelijk dat er geen eenduidige relatie is tussen transitie aan de ene kant en discrepantie ten aanzien van de arbeidsduur aan de andere kant. Uit de resultaten komt overigens wel naar voren dat vooral bij deeltijders transitie over het geheel genomen wel tot vermindering van de discrepantie leidt.

Er wordt nauwelijks een effect gevonden van transitie op de inkomensdiscrepantie. Het feit dat we nauwelijks een verband hebben gevonden tussen transitie en inkomensdiscrepantie, kan te maken hebben met de gebrekkige meting van deze discrepantie. Inkomensdiscrepantie zijn immers gemeten door respondenten te vragen naar het loonniveau dat nodig zou zijn om tot acceptatie over te gaan van een andere baan met exact dezelfde kenmerken als de huidige baan. Alternatieve vragen zouden kunnen zijn:

- Wat acht u een redelijke beloning voor het werk dat u doet?
- Wat zou u elders voor hetzelfde werk kunnen verdienen?
- Wat denkt u dat u met uw achtergrond elders zou kunnen verdienen?

7 Slotbeschouwing, samenvatting, en onderzoeksagenda

7.1 De ‘nieuwe’ arbeidsmarkt: feit of fictie?

In recente nota's wordt een sterk dynamisch beeld van de arbeidsmarkt geschetst⁴¹. De algemene tendens in de beschouwingen is dat de arbeidsmarkt “veranderlijker” wordt. Het karakteristieke beeld van de “oude” arbeidsmarkt is dat mannen direct na school de arbeidsmarkt betreden, gedurende hun gehele arbeidsleven (vaak bij één werkgever) hetzelfde werk doen en vervolgens (vaak wat eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd) uittreden, terwijl vrouwen zich alleen op jonge leeftijd op de arbeidsmarkt aanbieden en zich concentreren op het huishouden zodra er kinderen komen. Daar tegenover wordt de “nieuwe” arbeidsmarkt geplaatst, waarin zowel voor mannen als vrouwen veel meer ruimte bestaat om individuele wensen te realiseren. Iedereen participeert op de arbeidsmarkt, maar de mate waarin varieert tijdens het arbeidsleven. Als de behoefte aan huishoudelijke zorg stijgt, kunnen beide partners in deeltijd gaan werken en zo beiden werk en zorgtaken combineren. Maar er kunnen ook andere redenen zijn om de participatie op de arbeidsmarkt te variëren. Onder invloed van versterkte concurrentie, globalisering en versnelde technische vernieuwing neemt de kans dat banen verdwijnen of in elk geval qua inhoud veranderen toe. Daardoor zullen werknemers meer aandacht moeten besteden aan het op peil houden van hun inzetbaarheid in het arbeidsproces (“employability”). Dit betekent dat meer tijd aan scholing moet worden besteed en dat het zelfs kan voorkomen dat werknemers zich enige tijd fulltime op scholing moeten richten. Omdat het initiële onderwijs geen voldoende vakinhoudelijke basis meer kan geven voor het gehele arbeidsleven, neemt het “leren leren” een steeds belangrijkere plaats in het initiële onderwijs in. De trend dat jongeren steeds langer naar school gaan voordat zij de arbeidsmarkt betreden buigt af. Ook enige tijd kalmer aandoen kan overigens bijdragen tot het op peil blijven van de inzetbaarheid. Naarmate mensen tijdens hun arbeidsleven meer momenten inlassen waarop zij tijdelijk hun arbeidsparticipatie verminderen, zal dit arbeidsleven (effectief) wel langer moeten duren om de life-time inkomenscapaciteit op peil te houden. De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen biedt waarschijnlijk, in uren gemeten, geen afdoende compensatie voor de verminderende arbeidsparticipatie van mannen.

⁴¹ Winsemius e.a, op. cit., 2001., Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, op. cit., 2001, SER, op. cit., 2001.

Het resultaat is dan een (effectief) langer arbeidsleven dat echter meer veranderingen vertoont dan vroeger. Deze grotere veranderlijkheid geldt voor het gehele arbeidsleven, al zal de leeftijdsafhankelijkheid in de arbeidsparticipatie niet verdwijnen. Nog steeds zal het accent bij het investeren in menselijk kapitaal op jeugdige leeftijd liggen en nog steeds zal op oudere leeftijd het accent op vrije tijd liggen. Ook de accenten op zorg dan wel arbeid tijdens het arbeidsleven zullen leeftijdsafhankelijk blijven. In de beleidsdiscussie wordt wel over “levensloop” gesproken.

Als zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt de veranderlijkheid toeneemt, wordt ook de kans op aansluitingsproblemen groter. Als een werknemer vanwege privé-omstandigheden tijdelijk korter wil werken, is het toeval als op dat moment de betrokken werkgever geconfronteerd wordt met een stagnerende afzet. Voor hetzelfde geld ontstaat de behoefte aan korter werken van de werknemer op een moment dat het betrokken bedrijf een sterke expansie doormaakt. Binnen een hele grote arbeidsorganisatie is - denk aan de wet van de grote aantallen - nog wel voor te stellen dat ondanks individuele veranderingen het totale aanbod van arbeidsuren van de werknemers redelijk stabiel is. Maar binnen wat minder grote en kleinere organisaties is dit niet noodzakelijk het geval. Als zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde eisen en wensen frequent veranderen, dan zijn discrepanties tussen vraag en aanbod niet te voorkomen. Evenwicht kan dan alleen bij benadering blijven bestaan als werknemers vaker van baan veranderen of als er een fundamentele verandering optreedt in de contractuele relatie tussen werkgevers en werknemers. Wat dit laatste betreft, wordt in de beleidsnota van het Ministerie van Economische Zaken “Naar een nieuwe maatschap” van het “nieuwe werknemen” gesproken. Dit komt erop neer dat werknemers als zelfstandigen hun arbeid in wisselende hoeveelheden nu eens aan de ene werkgever en dan weer aan de andere verkopen, waardoor veranderingen op individueel niveau in de vraag en het aanbod soepel op te vangen zouden zijn.

Voor arbeidsmarkten die meer wisselingen vertonen wordt wel de term “transitionele arbeidsmarkten” gebruikt. Bij Schmid⁴², die de term geïntroduceerd heeft, heeft dit begrip overigens een meer normatieve betekenis, omdat hij transities (bijvoorbeeld werkenden die tijdelijk korter werken om meer tijd aan scholing te besteden) ziet als een mogelijkheid om tot herverdeling van arbeid en vermindering van de werkloosheid te

⁴² Günther Schmid, 1998, op. cit.

komen. Het is echter de vraag of de werkloosheid niet een specifiek probleem voor bepaalde groepen is, dat met gerichte instrumenten moet worden opgelost in plaats van een herverde-lingsstrategie⁴³. Dit geldt zeker voor de huidige sociaal-economische context in Nederland.

In de eerder genoemde beleidsnota's wordt tevens ingegaan op de vraag in hoeverre de ideeën over levensloop en transitionele arbeidsmarkten nu al werkelijkheid zijn. Dit blijkt mee (of zo men wil: tegen) te vallen. Weliswaar is de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen aan verandering onderhevig, maar nog steeds is het zo dat in uren gemeten het arbeidsaanbod van vrouwen aanzienlijk kleiner is dan van mannen en dat de laatsten nog relatief weinig tijd aan zorgtaken besteden. Verder zijn de investeringen in post-initiële scholing weliswaar gestegen, maar zijn deze nog steeds klein vergeleken met de investeringen in initieel onderwijs: met levenslang leren is slechts een start gemaakt. De vraag of de mobiliteit op de arbeidsmarkt structureel is toegenomen, is moeilijker te beantwoorden. De mobiliteit zal immers afhankelijk zijn van de arbeidsmarktsituatie: bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het gemakkelijker om van baan te veranderen, dan als er in vergelijking tot de werkloosheid weinig vacatures zijn, zoals tien jaar geleden. Een toename van de mobiliteit zoals valt waar te nemen in de afgelopen jaren, kan dus louter het gevolg van de verbeterde arbeidsmarktsituatie zijn geweest. Het lijkt aannemelijk dat in een dergelijke situatie aanbieders van arbeid hun wensen in hoge mate kunnen honoreren. Dit is mede aanleiding geweest om in deze studie transitie van het gezichtspunt van aanbieders van arbeid te benaderen.

7.2 Onderzoeksvragen en theoretisch kader

Het doel van dit onderzoek is bij te dragen aan het inzicht in discrepanties en transitie op de arbeidsmarkt vanuit een aanbodperspectief. In hoeverre ervaren werknemers discrepanties tussen hun wensen en aspiraties aangaande hun werk en hun feitelijke positie? Is hierin over de tijd een trend te bespeuren? Welke factoren zijn van invloed op de discrepanties? Leiden discrepanties tot transitie als verandering in werktijd en/of van baan en werkgever? Komen transitie thans meer voor dan, zeg, tien jaar geleden en

⁴³ Jaap de Koning, Transitional Labour Markets: An Economist's View, in: Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly en Klaus Schömann, *Labour Markets, Gender and Institutional Change: Essays in Honour of Günther Schmid*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002.

zo ja, is dit een structurele ontwikkeling? En nemen als gevolg van deze transities de discrepanties af? Bij de empirische analyse van deze vragen is gebruik gemaakt van (de verschillende golven van) het Aanbodpanel van de OSA.

In het rapport wordt een theoretisch kader geschetst voor de analyse van discrepanties en transities. Daarbij wordt allereerst aangesloten bij de nutstheorie. Het statische nutsmaximalisatiemodel dat voor de analyse van het gedrag van aanbieders van arbeid kan worden gebruikt, bevat drie elementen. Allereerst bevat het de preferenties ten aanzien van consumptie, vrije tijd en werken, welke tot uiting worden gebracht in de nutsfunctie. Ten tweede bevat het de budget-restrictie, die de consumptiemogelijkheden beschrijft als functie van het inkomen, waaronder het arbeidsinkomen. Dit laatste wordt bepaald door het uurloon en het aantal gewerkte uren. Dit aantal is begrensd door de totale beschikbare tijd die gelijk is aan de som van de gewerkte uren en de vrije tijd, de derde component van het model. Nutsmaximalisatie bij gegeven budgetrestrictie en tijdsrestrictie leidt tot de optimale arbeidsduur. Indien de feitelijke arbeidsduur hiervan afwijkt is er sprake van een discrepantie. Door middel van een transitie kan het individu deze discrepantie opheffen of in elk geval verminderen. Dit kan een verandering van de arbeidsduur in de huidige baan zijn, maar ook, als een dergelijke aanpassing niet mogelijk is, een baanwisseling, bij de huidige of bij een andere werkgever, die gepaard gaat met arbeidsduurverandering. Of een dergelijke transitie mogelijk is hangt mede af van de arbeidsmarktomstandigheden. In een situatie met hoge werkloosheid zal men minder gemakkelijk zijn wensen kunnen realiseren.

Het is denkbaar dat individuen een baan accepteren die niet “optimaal” is in de zin zoals hiervoor is gedefinieerd. Een dergelijke baan is wellicht te prefereren boven geen baan. Bovendien is het gemakkelijker een baan te krijgen als men er al één heeft. Het is waarschijnlijk effectiever om te trachten via enkele baanwisselingen tot de “optimale” baan te geraken, dan in één stap vanuit inactiviteit. Baan-baanwisselingen kunnen dus het gevolg zijn van een strategie om in een aantal stappen vanuit inactiviteit een baan te vinden die als “optimaal” kan worden beschouwd.

Discrepanties kunnen ook ontstaan door veranderingen van de beloning en van de inhoud van het werk. Verder kunnen veranderingen in de privé-situatie aanleiding geven tot discrepanties. Bijvoorbeeld het krijgen van een kind zal eerst leiden tot de wens of de noodzaak om tijdelijk minder te werken, en later mogelijk tot de wens om weer

langer te gaan werken. Hieruit kunnen dus verschillende transities voortvloeien. Theoretisch gezien ligt het voor de hand de rol van veranderingen in de privé-situatie te analyseren in de context van een model, waarin ook het gedrag van de partner (indien aanwezig) is verdisconteerd.

Hiermee willen we echter niet stellen dat transities alleen voortkomen uit situaties waarin individuen een discrepantie ervaren tussen hun feitelijke werksituatie en de voor hen optimale situatie. Als men mogelijkheden ziet om elders een baan te vinden die beter betaalt of inhoudelijk beter is, dan zal dit aanleiding kunnen zijn voor een transitie. Men verwisselt dan de ene “optimale” situatie voor de andere, waarbij het nieuwe optimum wel met een hoger nutsniveau gepaard gaat dan het vorige. Van een inkomendiscrepantie is sprake als men gegeven zijn opleiding en ervaring denkt elders meer te kunnen verdienen dan in de huidige baan. Omdat al werkende iemands kennis en ervaring toeneemt, kunnen tijdens de loopbaan verschillende momenten voorkomen waarbij men zich kan verbeteren via een transitie.

De relatie tussen discrepanties en transities is dus niet eenduidig. Een discrepantie leidt niet altijd tot een transitie en een transitie kan ook optreden als een werknemer zich in een “optimum” bevindt. Zelfs is denkbaar dat een werknemer die zich in een “optimum” bevond, zich door middel van een transitie verbetert, maar daarna toch een discrepantie ervaart tussen gewenste en feitelijke arbeidsduur. Iemand kan bijvoorbeeld een andere baan nemen en er daardoor financieel fors op vooruit gaan, maar daarbij tevens accepteren dat hij langer moet werken dan hij, gegeven het hogere uurloon, eigenlijk zou willen.

In het voorgaande is gesteld dat de arbeidsmarktsituatie mede bepaalt of aanbieders van arbeid door hen gewenste transities kunnen realiseren. Zij kunnen echter ook gedwongen worden tot transities, bijvoorbeeld door reorganisaties, het failliet gaan van bedrijven of (in de ogen van de werkgever) onvoldoende functioneren. Ondanks dat de huidige arbeidsmarktsituatie aanbieders in een relatief sterke positie plaatst, zal het nog steeds voorkomen dat werknemers hun baan ongewild moeten opgeven. Een aantal onder hen wordt gedwongen werkloos. Discrepanties tussen de door werkgevers vereiste en feitelijk aanwezige competenties kunnen hierbij een verklarende factor zijn.

Het statische nutsmaximalisatiemodel kan ook worden benut voor het analyseren van de overgang van werkloosheid en inactiviteit naar werk (dus in feite de arbeidsparticipatiebeslissing). Eerder is al gewezen op de mogelijke strategie waarbij individuen eerst genoeg nemen met een baan die zij als sub-optimaal beschouwen (bijvoorbeeld een uitzendbaan), om deze vervolgens als springplank te gebruiken naar een betere baan. De zoektheorie biedt een theoretisch kader voor het bestuderen van het zoekgedrag.

De zoektheorie werkt met dynamische modellen, die meer dan één periode bestrijken. Dynamische modellen heeft men ook nodig om twee nog niet genoemde overgangen te analyseren, namelijk die van school naar arbeidsmarkt en die van uittreding uit de arbeidsmarkt aan het eind van het arbeidsleven. De human capital theorie kan verklaren waarom op jonge leeftijd de school centraal staat. Het rendement van onderwijs is dan het hoogst en individuen die in hun jeugd onvoldoende basiskennis opdoen zullen later weinig kansen op de arbeidsmarkt hebben. Wel wordt in toenemende mate naast de schoolopleiding een bijbaantje genomen en zijn er ook in hogere onderwijs vormen van duaal leren ontstaan waarbij werken en leren worden gecombineerd. Verder verandert het doel van het initiële onderwijs. Door de steeds snellere veranderingen in de techniek en in de economie biedt een initiële beroepsopleiding niet langer voldoende kennis om een heel arbeidsleven op te baseren. Het huidige onderwijs heeft vooral de functie om jongeren een goede entree in de arbeidsmarkt te geven en een goede basis om “een leven lang te leren”. Scholing tijdens het arbeidsleven om ontstane discrepanties tussen aanwezige en vereiste competenties te voorkomen of op te heffen wordt steeds normaler. Functieverandering en de daarmee gepaard gaande verandering in de vereiste competenties kan ook als een transitie worden beschouwd.

De human capital theorie kan ook verklaren waarom de productiviteit op latere leeftijd terugloopt. Als men ouder wordt nemen op den duur de fysieke en de mentale conditie af. Verder is de kans op kennisveroudering groter naarmate men ouder wordt. De periode waarin men investeringen in onderwijs en scholing kan terugverdienen neemt af. De overgang van werken naar niet-werken is via VUT-regelingen en pensionering institutioneel vormgegeven. De meeste belonings-systemen zijn nog steeds zo dat het uurloon op oudere leeftijd niet daalt met de productiviteit, wat in combinatie met gunstige VUT-regelingen bijdraagt tot de lage arbeidsparticipatie van ouderen. Waarschijnlijk zullen beloningssystemen en VUT-regelingen verder geflexibiliseerd

worden, waardoor de individuele keuzemogelijkheden wat betreft de transitie van werken naar niet-werken aan het eind van het arbeidsleven zullen toenemen. In combinatie met toenemende mogelijkheden om tijdens het arbeidsleven de arbeidsparticipatie te variëren (in verband met een variërende behoefte aan leren, zorg en vrije tijd), zal dit waarschijnlijk leiden tot verlenging van de levensloopbaan. Ook hier is overigens de vraag: wat zien we hiervan terug in de werkelijkheid?

7.3 Onderzoekresultaten

In het onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens uit verschillende golven van het OSA-aanbodpanel. Hieronder bespreken we de belangrijkste resultaten.

Beschrijving van arbeidsmarkttransities

De arbeidsmarkt vertoont een aanzienlijke mobiliteit. Tellen we het aantal transitie van werkenden naar een andere functie of een andere werkgever die zich tussen twee golven van het aanbodpanel hebben voorgedaan op en delen we dit door het aantal werkenden tijdens de eerste van beide golven, dan varieert dit tussen 1986 en 1998 van iets meer dan 25 procent tot ruim 40 procent. Het aantal transitie van werk naar werkloos of niet-participerend gedeeld door het aantal werkenden tijdens de eerste golf schommelt tussen 7 en 12 procent. Wat betreft de transitie van werkloos naar werk variëren de percentages tussen 68 en 114. Opvallend is verder het relatief vaak voorkomen van de transitie van niet-participerend naar werk. Hier schommelt het percentage tussen 16 en 20.

Hoewel de omvang van de mobiliteit dus wisselt, valt hierin geen trendmatige beweging te constateren. De schommelingen in de transitiepercentages lijken zuiver veroorzaakt te worden door de conjuncturele beweging. De cijfers geven geen steun voor de bewering dat de dynamiek van de arbeidsmarkt structureel groter wordt. Hierbij moet echter wel worden aangetekend dat een aantal transitie die juist interessant zijn vanuit het perspectief van de transitionele arbeidsmarkt nog niet genoemd zijn. Het gaat hierbij om transitie van en naar zelfstandige arbeid, transitie van en naar dagopleidingen en 'kleine' transitie zoals aanpassing van de arbeidsduur en de functie-inhoud. Wat betreft de transitie van en naar zelfstandige arbeid en van en naar dagopleidingen is door de kleine aantallen in de steekproef geen gedetailleerd beeld te geven. Wel is duidelijk dat deze transitie betrekkelijk weinig voorkomen. Voor de overgang van loonarbeid naar zelfstandige arbeid bedraagt het transitiepercentage ongeveer één. Het percentage

werkenden dat een dagopleiding gaat volgen is zelfs nog aanzienlijk kleiner. Dit geeft aan dat het “nieuwe werknemen”⁴⁴, waarin zelfstandige arbeid en een leven lang leren een centrale plaats innemen, nog geen grote rol speelt.

Er valt een duidelijke structurele stijging te bespeuren in de transitie van voltijd- naar deeltijdarbeid en een duidelijke daling van de transitie van deeltijd- naar voltijdarbeid. Het toenemende belang van deeltijd komt ook naar voren in de ontwikkeling van de transitie van werkloos en niet-participerend naar werk. In de loop van de tijd gaat het hierbij in steeds grotere mate om transities naar deeltijdbanen. Deeltijders hebben overigens een aanzienlijke grotere kans op een transitie naar werkloosheid of non-participatie dan voltijders.

De groep die geen transitie doormaakt wijkt qua samenstelling duidelijk af van de groep die wel transities doormaakt. Vrouwen en jongeren zijn duidelijk ondervertegenwoordigd in de laatste groep. Maar ook tussen verschillende typen transities bestaan verschillen. Vrouwen bijvoorbeeld, zijn het sterkst vertegenwoordigd bij de transities “werk-nonparticipatie” en “verandering in arbeidsuren”. Onder de werklozen en de niet-participerenden hebben lager opgeleiden duidelijk minder kans om de transitie naar werk te maken dan hoger opgeleiden.

Omvang en achtergronden van discrepanties

In de periode vanaf 1985 is de voorkeur voor deeltijdarbeid duidelijk toegenomen. Inmiddels heeft bijna de helft van de werkenden een voorkeur voor deeltijdarbeid; onder de werkzoekenden is deze voorkeur zelfs nog sterker. Deze ontwikkeling is zowel bij vrouwen als bij mannen opgetreden, al zijn het nog steeds de vrouwen die (al dan niet ingegeven door hun situatie) de sterkste voorkeur voor deeltijd-arbeid hebben (in 1998 80 procent tegen 22 procent bij mannen). De voorkeur voor deeltijdarbeid neemt toe met de leeftijd, waarbij twee breekpunten zijn aan te wijzen. Tot de leeftijd van 30 jaar is de voorkeur vrij stabiel, maar boven deze leeftijd ligt deze duidelijk hoger. Dit hogere niveau is vrij stabiel tot het zestigste levensjaar. Daarna ligt het opnieuw duidelijk hoger. Hierin komt de rol van de levensfase duidelijk naar voren. Rond 30 jaar gaan zorgtaken een grotere rol spelen (kinderen), terwijl op oudere leeftijd de afbouw naar de pensionering speelt. Ook feitelijk gezien is het aandeel van deeltijdarbeid in de

⁴⁴ De term die Winsemius e.a. (op. cit., 2001) gebruiken om de arbeidsmarkt in de nieuwe economie mee aan te duiden.

werkgelegenheid toegenomen. Het percentage werkenden dat tevreden is met de werktijd is vrij stabiel. Wel is het aandeel werkenden dat korter wil werken gestegen en het aandeel dat langer wil werken gedaald. Dit geldt met name voor de recente verschillen tussen 1998 en 2000. De discrepantie tussen feitelijke en gewenste arbeidsduur is sinds 1994 onder kleine deeltijders afgenomen. Dit wijst erop dat met name deze groep in staat is geweest haar wensen ten aanzien van een langere werktijd te realiseren. De gunstige arbeidsmarktsituatie zal hiertoe hebben bijgedragen.

Het percentage werkenden dat korter wil werken is alleen bij mannen toegenomen. De wens om in deeltijd te gaan werken, is het sterkst aanwezig bij hoger opgeleiden, waarschijnlijk omdat deeltijdarbeid in hogere functies minder gemakkelijk is te realiseren en wellicht ook omdat hoger opgeleiden meer verdienen en zich daarom korter werken kunnen veroorloven.

Wat betreft de discrepanties ten aanzien van de arbeidsduur zijn verder multi-variate analyses uitgevoerd, waarbij ook andere mogelijke verklarende variabelen zijn opgenomen. In aanvulling op het voorgaande komt hieruit onder andere naar voren dat de reistijd van invloed is op de discrepantie. Naarmate de reistijd langer is, is men minder geneigd langer te gaan werken.

Wat betreft de contractvorm is er een sterke voorkeur voor een vast dienstverband. Wel is er een verband met de contractvorm die men al heeft. Onder mensen met een flexibel contract heeft een (grote) minderheid een voorkeur voor een vast dienstverband en onder zelfstandigen is het percentage met deze voorkeur zelfs gering. Kennelijk hebben deze groepen voor een belangrijk deel reeds de contractvorm gekozen die zij prefereren.

Over inkomensdiscrepanties zijn slechts indirect gegevens beschikbaar. In het panel wordt aan werkenden gevraagd bij welk loonniveau men een andere baan zou aanvaarden die, afgezien van de beloning, in alle andere opzichten gelijk is aan de huidige baan. Als men dit zou mogen interpreteren als het gewenste loon, dan zou men het verschil hiervan met het feitelijke loon als inkomensdiscrepantie kunnen beschouwen. Ongeveer een vijfde tot een kwart van de werkenden beschouwt zijn inkomen dan als (meer dan) voldoende. Het overige deel ervaart dus een meer of minder grote discrepantie wat betreft het inkomen. De discrepantie is kleiner naarmate het

inkomen hoger is. Niet verrassend is dan dat de discrepantie ook kleiner is naarmate de opleiding hoger is.

Gegevens over de aansluiting tussen functie-eisen en aanwezige competenties zijn alleen bekend voor 1998 en 2000. Rond 80 procent van de werkenden geeft aan deze aansluiting goed is en nog eens 10 procent noemt de aansluiting redelijk. Bij nog geen 10 procent van de werkenden is deze aansluiting minder goed. Maar van degenen met een redelijke of een minder goede aansluiting geeft het overgrote deel aan dat de discrepantie tussen functie-eisen en aanwezige competenties niet tot problemen leidt.

De aansluiting tussen functie-eisen en competenties houdt verband met enkele achtergrondkenmerken. Naarmate men ouder is, is de aansluiting beter. Bij deeltijders en bij mensen met een tijdelijk arbeidscontract is de aansluiting relatief slecht. We merken op dat deze laatste groepen ook op andere punten relatief grote discrepanties ervaren. Cursussen lijken bij te dragen tot vermindering van discrepanties.

Verklaring van arbeidsmarkttransities

In het onderzoek is ook een analyse uitgevoerd waarin aan de hand van multi-variate modellen is getracht een verklaring te vinden voor de transitiekansen. In het bijzonder is nagegaan in hoeverre discrepanties een oorzaak vormen voor transities. De arbeidsmarktpositie is ingedeeld in vijf groepen; t.w. kleine part-timers (werken maximaal 24 uur per week), grote parttimers (werken 24 tot 34 uur per week), voltijdwerkers (werken meer dan 34 uur per week), werklozen (op zoek naar werk) en niet-participerenden. Voor elk van de vijf uitgangssituaties op de arbeidsmarkt is een multinominaal logit model geschat voor de overgangskansen twee jaar later. Uit de analyses komt naar voren dat bij transities van de ene naar de andere baan discrepanties een duidelijke rol spelen. Bij kleine part-timers verkleint tevredenheid met de huidige baan de overgang naar een voltijdbaan bij de huidige werkgever, naar werkloosheid, naar niet-participatie en naar een baan bij een andere werkgever. Bij grote deeltijders verkleint tevredenheid met de baan de kans op overgang naar een voltijdbaan bij een andere werkgever. Voltijders die tevreden zijn met hun baan hebben een grotere kans om in die baan te blijven en een kleinere kans om werkloos te worden of een transitie door te maken naar een andere grote deeltijd- of voltijdbaan.

Inkomensdiscrepanties hebben alleen een duidelijk effect bij grote deeltijders: ontevredenheid met de loonhoogte vergroot bij deze groep de kans op een transitie naar een voltijdbaan bij een andere werkgever. Discrepanties tussen de gewenste en de feitelijke werktijd vergroten bij alle drie de onderscheiden arbeidsduurklassen de transitiekans naar de gewenste arbeidsduur. Daarbij heeft de wens om meer te gaan werken een groter effect dan de wens om minder te gaan werken. Verder is het effect groter voor aanpassing van de arbeidsduur bij de huidige werkgever dan voor verandering van de arbeidsduur die gepaard gaat met externe mobiliteit.

Wao-ers en personen die niet actief deelnemen aan de arbeidsmarkt wegens hun thuissituatie blijven vaker buiten de arbeidsmarkt. Toch is er een lichte trend in tegengestelde richting voor de laatsten (de herintredende vrouwen) gevonden. De invloed van het geslacht op de transitiekansen loopt grotendeels via de invloed van de aanwezigheid en verkrijgen van kinderen en de huwelijkse staat. Kinderen vergroten de kans op een interne werktijdreductie en verkleinen de kans op een interne werktijduitbreiding. De transitie naar inactiviteit neemt sterk toe na het 45e levensjaar. Daarnaast gaat de uittreedkans uit inactiviteit vrijwel naar nul boven het 50e levensjaar. Jongeren zijn mobieler dan ouderen. Het meest standvastig in een arbeidspositie zijn de personen van middelbare leeftijd.

Het opleidingsniveau blijkt nauwelijks een rol te spelen. Dit kenmerk speelt alleen een rol in de zin dat hoger opgeleiden met een kleine deeltijdbaan of een voltijdbaan vaker een transitie naar een grote deeltijdbaan hebben. Het volgen van cursussen is daarentegen wel van belang. Bij werkenden verkleint de deelname aan cursussen de kans op werkloosheid of niet-participatie en bij werklozen vergroot deze deelname de kans op een baan.

Verschillende baan- en bedrijfskenmerken spelen een rol. Als men geen vast dienstverband heeft, is de kans om werkloos of niet-participerend te worden, maar ook de kans op een transitie naar een andere baan, veelal hoger. Wat de sector betreft lijkt er in de zorg en (in mindere mate) bij de overheid een wat grotere trek naar grote deeltijdbanen te zijn dan in andere sectoren. De bedrijfsgrootte speelt hoofdzakelijk een rol bij voltijders. In grote bedrijven is de kans om werkloos te worden relatief klein en de kans op een transitie naar niet-participatie juist relatief groot.

Ten slotte heeft de arbeidsmarktsituatie een groot effect op de transitiekans van werkenden naar een andere werkgever. De toename van deze transitiekans in de afgelopen jaren blijkt volgens deze resultaten grotendeels te schrijven te zijn aan de verbetering van de arbeidsmarktsituatie. Er zijn nauwelijks aanwijzingen gevonden voor een structurele toename hiervan.

Leiden transities tot vermindering van discrepanties?

Uit het onderzoek komt naar voren dat bij deeltijders alle onderscheiden transities (verandering van de aard van het dienstverband, verandering van baan of werkgever en verandering van arbeidsduur) tot een duidelijke en significante vermindering van de discrepanties ten aanzien van de arbeidsduur leiden. Het effect is echter van beperkte omvang. Bij voltijders hebben niet alle transities een significante invloed en zijn de effecten bovendien gering.

Hoe kunnen we deze resultaten interpreteren? Vanuit het theoretische model is in elk geval te onderbouwen dat transities in eerste instantie zullen voortkomen uit een behoefte om er qua nut op vooruit te gaan. Het is heel goed denkbaar dat iemand die van baan is veranderd er (bijvoorbeeld wat betreft de aard van het werk en de beloning) op vooruit is gegaan, maar nog steeds een discrepantie ervaart tussen de gewenste en de feitelijke arbeidstijd. Het is zelfs mogelijk dat in de uitgangssituatie zo'n discrepantie niet bestond, maar na de transitie wel is ontstaan; door compensatie op financieel of ander gebied zou men er dan nog steeds op vooruit kunnen zijn gegaan. Ook is het natuurlijk mogelijk dat het resultaat van een transitie tegenvalt. Men had gehoopt erop vooruit te gaan, maar achteraf blijkt dat men gelijk blijft of er zelfs op achteruit gaat. Verder moet bedacht worden dat wij de situatie tijdens twee opeenvolgende golven van het aanbodpanel bekijken. Na een transitie kunnen de omstandigheden waarin een individu verkeert, gewijzigd zijn, waardoor een nieuwe discrepantie is ontstaan.

We hebben geen significante invloed van transities op de inkomensdiscrepanties kunnen vaststellen. Dit kan echter te maken hebben met de gebrekkige meting van deze discrepanties.

Er is een verband gevonden tussen het aantal gevolgde cursussen en het oordeel dat werknemers geven over de aansluiting tussen de functie-eisen en hun kennis en vaardigheden, wat erop wijst dat scholing kan bijdragen tot verbetering van deze

aansluiting. Om harde uitspraken te kunnen doen over het causale verband in deze relatie zouden we echter de dynamiek achter de geconstateerde relatie moeten nagaan. Er zijn momenteel echter te weinig gegevens beschikbaar om te onderzoeken in hoeverre discrepanties tussen functie-eisen en competenties aanleiding geven tot cursussen en transitie, en in welke mate dit vervolgens leidt tot vermindering van de discrepanties. In de toekomst kan - met behulp van de golven 2000 en 2002 - dit wel bekeken worden.

7.4 Enkele hoofdlijnen in de uitkomsten en mogelijke beleidsimplicaties

Het onderzoek heeft in eerste instantie een exploratief karakter gehad. Het heeft zich in het geheel niet gericht op het meten van beleidseffecten. Het is daarom moeilijk duidelijke beleidsimplicaties op het onderzoek te baseren. Een aantal constatering lijken niettemin beleidsmatig van belang, namelijk:

- Discrepanties spelen een rol bij transitie en deze transitie spelen vervolgens weer een rol voor de vermindering van discrepanties. In beide gevallen is deze rol echter beperkt. Dit betekent een zekere tempering in het belang van een transitionele arbeidsmarkt voor een beter functionerende arbeidsmarkt.
- Over het geheel genomen zijn de discrepanties die mensen in hun baan ervaren betrekkelijk klein en is de baantevredenheid groot, waarbij in de tijd nauwelijks verandering optreedt. Wel zijn bij deeltijders en mensen met een tijdelijk contract de discrepanties groter en is er bij deze categorieën sprake van een zekere cumulatieve discrepantie met betrekking tot verschillende aspecten van de baan;
- In de loop van de tijd lijken er nauwelijks structurele veranderingen in de transitiekansen op te treden. Er is echter wel aanleiding om te veronderstellen dat een dergelijke structurele toename wenselijk zou zijn. Zo valt uit onderzoek op te maken dat de vroegtijdige uittreding van veel ouderen uit het arbeidsproces samenhangt met het feit dat werknemers te weinig mobiel zijn en daardoor vastroesten.
- Ook onder mannen bestaat een trend om meer in deeltijd te werken, maar we zijn nog ver verwijderd van een meer evenwichtige verdeling van arbeid tussen vrouwen en mannen;
- Er zijn aanwijzingen gevonden dat scholing de aansluiting tussen vaardigheden en kennis van werknemers aan de ene kant en functie-eisen aan de andere kant.

Verder is bij voltijders een positief effect van scholing op de mobiliteit gevonden. Dit zou voorzichtig als een bevestiging kunnen worden gezien van de wenselijkheid van stimulering van scholing door de overheid.

- De overgang van werken naar full-time onderwijs komt slechts zeer sporadisch voor. Deze vorm van levenslang leren is dus nog niet ver ontwikkeld.

Samenvattend stellen we vast dat het onderzoek bevestigt wat ook uit eerder onderzoek blijkt, namelijk dat de feiten niet wijzen op een duidelijke structurele toename van transitie op de arbeidsmarkt. Evenmin lijkt er sprake te zijn van aanzienlijke discrepanties bij het aanbod van arbeid die zouden pleiten voor een zeer sterke beleidsinspanning om sommige transitie te stimuleren en andere af te remmen. Niettemin valt een aantal verschijnselen te signaleren die aandacht vanuit het beleid vragen. Zo valt een verdere stimulering van grote deeltijdbanen op grond van de aanboddiscrepanties te rechtvaardigen. Verder vraagt de cumulatie van discrepanties bij sommige groepen (kleine deeltijders, vooral degenen zonder vast dienstverband) om nadere aandacht vanuit het beleid. Ook kunnen de onderzoeksresultaten worden gezien als ondersteuning voor verdere stimulering van scholing van werknemers en vergroting van de mogelijkheden voor educatief verlof. En, ten slotte, dient bevordering van de transitie van inactiviteit/werkloosheid naar werk prioriteit te houden. De beschikbare gegevens bevatten geen informatie over de door werklozen en andere inactieven ervaren discrepanties, maar alleen al uit maatschappelijk oogpunt blijft vermindering van de werkloosheid, in het bijzonder de langdurige werkloosheid, van groot belang.

De lage overgangskansen naar zelfstandige arbeid zijn opvallend. Uit gegevens van de OECD blijkt dat het percentage zelfstandigen in de beroepsbevolking in Nederland internationaal gezien laag is. De vraag of dit als problematisch moet worden gezien en aanleiding zou moeten zijn voor beleid, valt echter buiten het bestek van dit onderzoek. Hierbij zouden ook vraagfactoren in beschouwing moeten worden genomen. In het algemeen zouden we willen opmerkingen dat de vraagzijde van de arbeidsmarkt mede in ogenschouw moet worden genomen, voordat zinnige beleidsaanbevelingen kunnen worden gedaan. In dit onderzoek lag echter, zoals eerder is aangegeven het accent geheel op de aanbodkant van de arbeidsmarkt.

7.5 Onderzoeksagenda

In dit onderzoek hebben we drie verschijnselen geanalyseerd: de omvang en oorzaken van discrepanties die mensen in hun baan ervaren, de mate waarin discrepanties leiden tot transitie en, ten slotte, de mate waarin transitie leidt tot vermindering van discrepanties. Ook met de bestaande gegevens is het onderzoek op verschillende punten uit te breiden. Hieronder zullen we aangeven op welke punten. In het onderzoek zijn we echter ook gestuit op beperkingen in de beschikbare data. Daarom zullen we ook aanbevelingen doen op dit gebied.

Het simuleren van levensloopbanen

Bij het verklaren van transitie hebben we modellen geschat, waarmee we vervolgens de effecten van verklarende variabelen op de transitiekansen konden doorrekenen. In beginsel is dit ook mogelijk voor de modellen waarmee we de discrepanties en de veranderingen daarin verklaren.

Verder is het mogelijk de verschillende modellen met elkaar in verband te brengen. Stel, we hebben een cohort van individuen met bepaalde sets van kenmerken in bepaalde uitgangssituaties. Deze bepalen de initiële discrepanties die de individuen ervaren. Vervolgens kunnen we dan met de modellen doorrekenen welke transitie de individuen doormaken en in hoeverre dit uiteindelijk leidt tot vermindering van discrepanties. We zouden dan niet alleen de levensloopbanen kunnen simuleren, maar ook de ontwikkeling in de mate waarin men tijdens de levensloopbaan discrepanties ervaart.

De aansluiting tussen vereiste en aanwezige competenties

Het begrip “employability” speelt een cruciale rol in de transitionele arbeidsmarkt. Om die reden is de aansluiting tussen vereiste en aanwezige competenties misschien wel één van de belangrijkste onderwerpen voor een onderzoeksagenda op dit terrein. Omdat pas recent in het aanbodpanel wordt gevraagd of door onvoldoende competenties het functioneren negatief wordt beïnvloed, en het hierbij slechts om een beperkt aantal gevallen gaat, kon dit aspect in het onderzoek alleen in beschrijvende zin worden meegenomen. Het is echter wel een aspect dat van belang is in relatie tot levensloopbanen. De verwachting is dat door de grotere veranderlijkheid van de arbeidsmarkt vaker situaties zullen ontstaan waarin aanwezige competenties niet langer aansluiten op de in de arbeidsmarkt gevraagde competenties. Door middel van scholing

en/of transitie dienen dergelijke discrepanties dan overbrugd te worden. Het is dus zeker van belang om hieraan in de toekomst nadere aandacht te besteden.

Het meten van discrepanties en van tevredenheid

Eén van de oorzaken van transitie is de mogelijkheid elders een betere baan te krijgen. De verbetering kan te maken hebben met het loon, met de arbeidsduur, met de inhoud van het werk, met de locatie van het bedrijf of met combinaties hiervan. Het ligt voor de hand om de vragen in het aanbodpanel die hiermee te maken hebben te heroverwegen. Op de basis van de vraagstelling zouden we moeten kunnen concluderen:

- of er sprake is van een sub-optimale situatie bij gegeven uurloon en werkinhoud;
- welke prioriteiten er binnen het huishouden aan betaald werk en zorg worden gegeven voor de beide partners en waarom;
- hoe men zijn kansen op het verkrijgen van een betere baan inschat, zowel bij de huidige werkgever als elders op de arbeidsmarkt, en op welke punten de kans op verbetering het grootst is;
- of men na een transitie van mening is dat men er op vooruit is gegaan, dat men er op achteruit is gegaan of dat men gelijk is gebleven. Hierbij zou dan onderscheid moeten worden gemaakt tussen het algemene oordeel hierover en het oordeel ten aanzien van afzonderlijke aspecten.

In het bijzonder is het van belang dat inkomensdiscrepanties beter worden gemeten. Daarbij gaat het er niet alleen om of mensen meer willen verdienen of hun huidige loon als onvoldoende beschouwen (dit wordt in het panel reeds gevraagd), maar ook hoe hoog zij de kans inschatten dat zij elders meer kunnen verdienen en hoeveel meer.

Ook bij transitie van werkloosheid/inactiviteit naar werk, en vice versa, zou de vraag moeten worden gesteld of men erop vooruit of is gegaan, erop achteruit is gegaan of gelijk is gebleven. Dan wordt het namelijk mogelijk werkenden en werklozen/inactieven in een geïntegreerde analyse van transitie en discrepanties te betrekken. Verder is te overwegen vragen op te nemen die in meer directe zin ingaan op de preferenties van de ondervraagden. Dit betreft dan preferenties ten aanzien van consumptie/inkomen, vrije tijd, huishoudelijke arbeid en betaalde arbeid. Hiermee zou dan inzicht kunnen worden verkregen in de individuele variatie in preferenties, alsmede in veranderingen in preferenties over de tijd.

Overgangen aan het begin en aan het eind van het arbeidsleven

Het huidige panel bevat uitgebreide informatie over overgangen tijdens het arbeidsleven, maar is in zijn huidige vorm niet geschikt om de overgangen aan het begin en aan het eind van het arbeidsleven te analyseren. Vooral de overgang van werk naar inactiviteit aan het eind van het arbeidsleven is belangrijk vanwege het economische belang dat mensen langer actief blijven op de arbeidsmarkt. In de eerste plaats is een hogere participatiegraad van 50-plussers nodig om het negatieve effect van de vergrijzing op de omvang van de beroepsbevolking te compenseren. Verder zullen mensen periodieke onderbrekingen tijdens de loopbaan (in verband met zorg, scholing of vrije tijd) moeten compenseren door verlenging van hun arbeidsleven. Nader inzicht in de factoren die de overgang van werken naar niet-werken aan het eind van de levensloopbaan bepalen is daarom gewenst. Daartoe zou een groter aantal gepensioneerden in het panel moeten worden opgenomen. De extra kosten hiervan kunnen beperkt blijven, omdat het bij deze groep slechts om een klein aantal vragen gaat. Een alternatief is deze overgang met behulp van gegevens uit het OSA-vraagpanel te analyseren (zie ook de passage hierover onder “rol van het beleid”)

Om de overgang van school naar werk goed in kaart te brengen, zou het aantal scholieren/studenten in de steekproef moeten worden opgehoogd. Wel is de vraag hoe ver men daarin moet gaan, gezien het uitgebreide schoolverlatersonderzoek dat elders al wordt gedaan. Aan de andere kant is aannemelijk dat de start van het arbeidsleven sterk bepalend is voor het verdere verloop hiervan. Door retro-spectief vragen hierover te stellen, verkrijgt men slechts een partieel en wellicht zelfs vertekend beeld.

Analyse van beslissingen binnen het context van het huishouden

In het theoretische deel van het rapport is aangegeven dat aanbodbeslissingen moeten worden bestudeerd binnen de context van het huishouden. In de empirische analyses hebben we gekozen voor het individu als analyse-eenheid. Daarbij zijn kenmerken van het huishouden als verklarende factoren meegenomen. De waarnemingen met betrekking tot de individuen zijn statistisch als onafhankelijk beschouwd. Het lijkt echter aan te bevelen om de aanbodbeslissingen van partners in hun onderlinge samenhang te bestuderen. De keuzes die partners maken zullen onderling gecorreleerd zijn. Bij de schatting van modellen zou eigenlijk met die onderlinge afhankelijkheid rekening moeten worden gehouden.

Rol van het personeelsbeleid van bedrijven en van het overheidsbeleid

Aan te nemen is dat zowel het personeelsbeleid van bedrijven als het overheidsbeleid een rol spelen bij transities. Werknemers zullen mogelijk hun “employability” beter op peil kunnen houden naarmate werkgevers actiever zijn in hun personeelsbeleid (scholing, mobiliteitsbevordering, e.d.). Het overheidsbeleid zal hoofdzakelijk voelbaar zijn voor inactieven en werklozen. Beter zicht op de effectiviteit van het beleid is belangrijk om eventuele tekortkomingen hierin te signaleren, wat vervolgens kan leiden tot beleidsaanpassing. In zijn huidige vorm biedt het aanbodpanel weinig aanknopingspunten voor een analyse van beleids-effectiviteit. Om dit laatste mogelijk te maken zou een aantal vragen over personeelsbeleid en overheidsbeleid aan het aanbodpanel moeten worden toegevoegd. We tekenen hierbij aan dat het OSA-vraagpanel reeds uitgebreide informatie over personeelsbeleid bevat. Sommige transities (bijvoorbeeld die van werk naar inactiviteit aan het eind van het arbeidsleven) kunnen ook met behulp van dit vraagpanel worden geanalyseerd. Als beperkingen hierbij gelden echter wel, dat in het vraagpanel de herkomst en de bestemming van de stromen meestal niet bekend is en dat geen gedetailleerde informatie over de kenmerken van de werknemers bekend is. Ideaal zou een koppeling van beide panels zijn, waarbij het vraagpanel gedetailleerde gegevens over bedrijfskenmerken en bedrijfsbeleid biedt en het aanbodpanel gedetailleerde gegevens over de werknemers en hun preferenties.

Literatuurlijst

- Aa, R. van der, M.M. Cluitmans, R.J. Dorenbos, T.W. Hu & C.L. de la Rambelje (2001), *Trends op en rondom de arbeidsmarkt: cijfermatige onderbouwing ten behoeve van de werkgroep 'het nieuwe werk nemen'*, NEI, Rotterdam.
- Becker, G.S. (1965), A Theory of the Allocation of Time, *The Economic Journal*, 75, pp. 493-517.
- Berg, G.J. van der, G.J.B. van der Klaauw & J.C. van Ours (1998), *Arbeidsmarkteffecten van sancties in de RWW*, werkdocument Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Bhat, C.R. (1995), A Heteroscedastic Extreme Value Model of Intercity Travel Mode Choice, *Transportation Research B*, 29, pp. 471-483.
- Blau, F.D., M.A. Ferber & A.E. Winkler (2002), *The Economics of Women, Men and Work*, Prentice Hall.
- Blundell, R. W. & T. E. MaCurdy (1999), Labor Supply: A Review of Alternative Approaches, in: O. Ashenfelter & D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics, Volume 3A*, Elsevier Science BV, Chapter 27, pp. 1559 – 1695.
- CBS (2001), *Statline*, <http://www.cbs.nl/nl/statline/index.htm>.
- Devine, T.J. & N.M. Kiefer (1991), *Empirical Labor Economics: The Search Approach*, Oxford University Press, New York.
- Ehrenberg, R.G. & R.S. Smith (1997), *Modern Labor Economics*, Addison-Wesley, Reading.
- Euwals, R. (2001), Female Labour Supply, Flexibility of Working Hours, and Job Mobility in the Netherlands, *The Economic Journal*, 111, pp.
- Euwals, R. & A. van Soest (1999), Desired and Actual Labour Supply of Unmarried Men and Women in the Netherlands, *Labor Economics*, 6, pp. 95-118.
- Fagan, C. & J. Rubery (1996), Transitions between Family Formation and Paid Employment, in: G. Schmid, J. O'Reilly & K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 348-378.
- Fourage, D.J.A.G., M.J.M. Kerkhofs & J.P.M. Vosse (2000), Wenstijdwet en krappe arbeidsmarkt, In: *ESB*, p768-770.

- Gelderblom, A. & J. de Koning (2001), *Werken en leren in een transitionele Arbeidsmarkt: een hele overgang*, SEOR, Rotterdam.
- Gelderblom, A., P. van Winden, R. Kunnen, W. Praat & A.M. de Voogd-Hamelink (2002), Training and the Transition from Work into Unemployment, in: K. Schömann & P.J. O'Connell (eds.), *Education, Training and Employment Dynamics*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Greene, W. H. (1997), *Econometric Analysis 3rd edition*, Prentice Hall, New Jersey.
- Groot, W. (1994), *Het rendement van bedrijfsopleidingen*, werkdokument Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Hannan, C. (1999), *Beyond Networks: 'Social Cohesion' and Unemployment Exit Rates*, ILR discussion paper 99/28, ESRC Research Centre on Micro-Social Change, University of Essex.
- de Koning, J. (2001) *Transitional Labour Markets: An Economist's View*, SEOR
- Lancaster, T. (1990), *The Econometric Analysis of Transition Data*, Cambridge University Press, New York
- Leijnse, F., S.H. Baljé & P.A.J. Oomens (2001), *Economie van de 21^{ste} Eeuw: Het nieuwe werk nemen*, E21E, ministerie van Economische Zaken.
- Little, R.J.A. & D.B. Rubin (1987), *Statistical Analysis with Missing Data*, John Wiley and Sons, New York.
- Louvierre, J.J., D.A. Hensher & J.D. Swatt (2000), *Stated Choice Methods: Analysis and Applications*, Cambridge University Press, New York
- Maddala, G.S. (1983), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press, New York
- Mekkelholt, E., E. Brouwer & W. Praat (1991), *Arbeidsmobiliteit en beloning in Nederland*, werkdokument W 88, OSA, Tilburg.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2001), *Sociaal Digitaal: Een verkenning van gevolgen en mogelijkheden van ICT voor werk, inkomen en sociale zekerheid*, Den Haag
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2002), *Verkenning levensloop: beleidsopties voor leren, zorgen, werken en wonen*, Den Haag
- O'Reilly, J. (1996), Labour Adjustment through Part-time Work, in: G. Schmid, J. O'Reilly & K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 566-593.

- Rubin, D.B. (1976), Inference and Missing Data, *Biometrika*, 63, pp. 581-592.
- Schettkat, R. & L. Yocarini (2001), *Education Driving the Rise in Dutch Female Employment: Explanations for the Increase in Part-time Work and Female Employment in The Netherlands, Contrasted with Germany*, IZA discussion paper no. 407, Bonn.
- Schmid, G (1998), *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, WZB discussion paper FS I 98-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- SCP (2001), *Sociaal en cultureel Rapport 2000*.
- SCP (2001), *Trends in de tijd*.
- SER (2001), Commissie Sociaal-Economische Deskundigen, *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen*, Den Haag.
- SER (2001), *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen*, Commissie Sociaal-Economische Deskundigen, Den Haag.
- Soest, A. van, P. Fontein & R. Euwals (1996), *Earnings Capacity and Labour Market Participation*, CentER discussion paper.
- Theeuwes, J. (2001), *Het nieuwe Werk nemen*, position paper in opdracht van het ministerie van Economische Zaken.
- Versantvoort, M. (2000), *Analysing Labour Supply in a Life-Style Perspective*, dissertatie Erasmus Universiteit en Tinbergen Instituut.
- Versantvoort, M. C. & L. van der Laan (1998), *Analysing Labour Supply in a Life-Style Perspective*, TI discussion paper 98-010/3, Tinbergen Instituut.
- Woittiez, I. & A. Kapteyn (1998), Social Interactions and Habit Formation in a Model of Female Labour Supply, *Journal of Public Economics*, 70, pp. 185-205.

Summary

In recent years new issues have come up in the field of labour-market policy. Policy makers on both national and European level seem to be strongly committed to promote life-long learning, employability, the use of ICT and more facilities for workers to combine work with care-taking activities at home. This strong commitment stems from the idea that the labour-market of today differs fundamentally from the labour-market of, say, fifteen years ago. At that time, the viewpoint is, the labour-market was essentially static, one person doing the same type of work for the same employer during all of his career. Nowadays, so the reasoning goes, the labour-market is much more dynamic. Economic structure, job contents and individual preferences change almost continuously. Moreover, individual people are more anxious to realize their, individually differing, preferences. In this situation transitions are the rule rather than the exception. The question is: does this picture of a highly dynamic labour-market correspond with reality? The answer to this question will determine the appropriateness of a fundamentally new direction in labour-market policy.

Previous studies have already raised doubts concerning the supposed structural increase in job-to-job mobility. However, this research has often been based on aggregate data, which may reflect the influence of other factors besides the business cycle. Furthermore, job-to-job mobility is only one form of transition. When job contents or labour hours change, one could also speak of a transition. So far, no systematic and comprehensive analysis of transitions has been carried out. To what extent do people experience discrepancies between their aspirations and their actual situation and how do these discrepancies develop over time? Which factors cause these discrepancies? Do transitions result from discrepancies and can we observe a growing number of transitions over time when we control for other explanatory factors? And finally: do transitions help to reduce discrepancies? Answering these questions seems to be necessary in view of developing good policies. In this study we have tried to give answers on the basis of analyses with data from several waves of the OSA Labour Supply Survey.

The description of labour-market transitions in the Netherlands during the period 1985-1998 offers a dynamic image of the labour-market. The survey is held every two years. The number of job-to-job transitions (including changing jobs, but staying at the same

employer) between two waves as a percentage of the number of people working at the time of the first wave varies between 25 to 40 per cent during the period 1985-1998. There is no evidence for a structural increase in job-to-job mobility. The observed increase during recent years is due to the improved labour-market situation. Transitions from employed worker to self-employment and from work to full-time education are still rare. Therefore, one might be inclined to conclude that the theoretical concept of a transitional labour-market (including “the new employee concept” according to which workers will increasingly resemble the self-employed) is still far away from reality. However, job-to job mobility and transitions between work and unemployment or other forms of inactivity (the latter transitions are also analysed in this report) are not the only types of transitions. Other transitions are a change in the number of hours worked and a change in job contents. Particularly, the transition from full-time to part-time work has become increasingly important. In addition to the descriptive analysis of transitions a model has been specified and estimated in which transitions are explained from individual characteristics, the household situation and discrepancies between the desired and the actual situation.

We have analysed three types of discrepancies: discrepancies between actual and desired labour hours, income discrepancies, discrepancies with respect to the contract form and discrepancies between job requirements and available competencies. Although the share of part-time jobs in the total number of jobs has increased, the percentage of workers that would like to work fewer hours has still become higher. Income discrepancies could only be measured in an indirect way. About 20 to 25 per cent of the workers consider their wage income as (more than) sufficient. A majority then, has aspirations for a higher wage, but we do not know to what extent these aspirations are realistic. Except for workers with special types of flexible contracts and self-employed people, the great majority of workers prefer a permanent contract. Only a small percentage of the workers indicate that discrepancies between job requirements and available competencies are a problem. However, part-timers and workers with a temporary contract are over-represented among this group. Also in other respects, part-timers and temporary workers experience more discrepancies than other workers do.

It appears that in case of part-timers all the transitions that were taken into account (changes in the contract form, job-to-job mobility and changes in the number of hours worked) lead to a significant reduction in the discrepancy as experienced with respect to

labour hours. The size of the effect is relatively small, however. It is even smaller in case of full-timers. We have found no significant impact of transitions on income discrepancies, but this result may be due to the poor measurement of this type of discrepancies.

Discrepancies between job requirements and available competencies have been properly measured in the last waves only. Therefore, we could not make a dynamic analyses between the change in these discrepancies and for instance training. The discrepancy between job requirements and available discrepancies appears to be negatively correlated with the number of training courses that were followed in previous years. This may be seen as a first indication that training can help to reduce this type of discrepancy.

The report also contains recommendations for future research. Some of these recommendations could be realized with the available data. For example, more emphasis could be put on the household dimension of labour supply decisions. Also discrepancies between job requirements and available competencies could receive more attention when new waves of the panel will be available. Other recommendations require adjustment of the Labour Supply Panel's questionnaire, particularly on the following points:

- the measurement of income discrepancies, which should reflect the probably of finding a better paid job elsewhere;
- the measurement of the individual's perception whether a transition has been an improvement, both with respect to the different aspects of the job as well as to the overall judgement. This is not only necessary with respect to job-to-job transitions, but also for transitions between work and unemployment/inactivity. Then, it would become possible to make an integral analysis of transitions and discrepancies for both the employed and the unemployed/inactive, taking into account the transitions between the two.

With the help of the improved data a longitudinal analysis of transitions and discrepancies would become possible on the individual level. Then, we could find indications for the probability that individuals are able to gradually reduce their perceived discrepancies or are in risk of increasing discrepancies during their life. We

could particularly find out which groups of people are in risk of increasing problems. An extremely relevant question is to what extent the school-to-work transition is of influence here. However, in its current form the Labour Supply Panel is not suited for analyzing this aspect. It would require surveying more young people that are still in school.

The latter is also true for analyzing the transition from work to inactivity at the end of one's working career. Given the fact that an increase in the participation rate of people over 50 years of age is urgent within the context of an ageing population, as we are experiencing in the Netherlands, such an analysis would certainly be relevant. However, this would require surveying more pensioners. Alternatively, the OSA Labour Demand Survey could be used for such an analysis.

The human resources policies of firms and the government's labour-market policies may help to stimulate "good" transitions (from inactivity or unemployment to work, for example) and to discourage "bad" transitions (from work to unemployment, for example). Therefore, assessing the effectiveness of these policies would be important. The current Labour Supply Survey does not contain much information about policies, however. Questions in this field could be added. Also here the Labour Demand Survey could act as an alternative to some extent, as this survey does contain questions regarding the human resources policies of firms. However, this survey contains information on some specific transitions (such as retirement) only. An option would be to connect the two surveys, making use of the strong points of both.

Bijlage 1 Beschrijving van de variabelen

Lineaire trend	Afwijking in jaren van het interviewjaar t.o.v. 1992.
Werkloosheidpercentage	Jaarlijkse afwijking van het gemiddelde landelijk werkloosheidspercentage over de jaren 1986-2000.
Persoonskenmerken	
Vrouw	=1 als vrouw (grote deeltijd, voltijd en werkloos).
Trend vrouw	Interactie van vrouw en lineaire trend.
Man	=1 als man (kleine deeltijd en NP).
Trend man	Interactie van man en lineaire trend.
Laag opleidingsniveau	=1 als hoogste voltooide opleiding is LBO, MAVO, basisonderwijs of lager.
Hoog opleidingsniveau	=1 als hoogst voltooide opleiding is HBO of WO.
Laagopgeleide vrouw	Interactie vrouw en laag opleidingsniveau (werkloos).
Leeftijd (/10)	Leeftijd van het individu op het interview-moment minus de gemiddelde leeftijd in de arbeidsmarktpositiegroep en daarna gedeeld door tien.
Leeftijd (/10) in het kwadraat	
Wonend in Noord-Nederland	Wonend in Friesland, Groningen of Drenthe .
Cursus gevolgd	=1 als Minimaal 1 cursus is gevolgd in de 2 jaar voorafgaand aan het interview.
Allochtoon	Respondent is geboren in Suriname, Nederlandse Antillen, Turkije of Marokko.
Huishoudskenmerken	
Uren zorg huishouden pw	
Uren zorg kinderen pw	Aantal uren per week dat aan de zorg voor het huishouden wordt besteed.
Gehuwd of samenwonend	Aantal uren per week dat aan de zorg voor de kinderen in het huishouden wordt besteed.
Kind(eren) onder de 5	=1 als gehuwd of samenwonend.
Kind(eren) gekregen	=1 als er in het huishouden kinderen jonger dan 5 jaar aanwezig zijn.
Partner heeft ook een baan	=1 als de respondent (of zijn vrouw) in de 2 jaar voorafgaand aan het interview een (of meer) kinderen heeft gekregen.
Vrouw gehuwd of samenwonend	=1 als de partner (ook) een betaalde baan heeft (vanaf 1 uur per week).
Vrouw met kind(eren) onder 5	
Vrouw kind(eren) gekregen	
Man gehuwd of samenwonend	
Man met kinderen onder de 5	
Man kind(eren) gekregen	

Baankenmerken***Logaritme van netto inkomen***

Geen vast dienstverband
Werkzaam in groot bedrijf

Werkzaam in de industrie

Werkzaam in de zorg
Werkzaam bij de overheid

Lang bij dezelfde werkgever

Heeft een 2e baan
Maakt overuren

Reistijd naar werk > 30 min

Logaritme van gewenst netto inkomen**Werktijdwensen**

Wenst 0-24 uur te werken

trend

Wenst 24-34 uur te werken

Trend

Wenst >34 uur te werken

Trend

Zoekgedrag werkenden

Tevreden met baan
Ontevreden met hoogte loon
Op zoek naar een baan

Zoekgedrag werklozen

Aantal maanden op zoek

Ingeschreven bij arbeidsburo
sollicitaties afgelopen mnd

Hoge inschatting baankans

Alleen voor de werkenden.

Logaritme van het netto maandinkomen minus het gemiddelde in het interviewjaar.

=1 als geen vast dienstverband.

=1 als werkzaam in een bedrijf met meer dan 50 werknemers.

=1 als werkzaam in de industrie of bouwnijverheid.

=1 als werkzaam in de zorgsector.

=1 als werkzaam in openbaar bestuur of onderwijs.

=1 als meer dan 10 jaar bij dezelfde werkgever in dienst.

=1 als 2^e baan heeft.

=1 als gemiddeld per week meer dan 10 uur wordt overgewerkt.

=1 als de reistijd naar het werk meer dan 30 minuten bedraagt.

Logaritme van het gewenste netto maandinkomen minus het gemiddelde in het interviewjaar (werkloos).

=1 als werktijdwens kleiner dan 24 uur per week is.

Interactie van wenst 0-24 uur te werken en de lineaire trend.

=1 als werktijdwens tussen de 24 en 34 uur per week ligt.

Interactie van wenst 24-34 uur te werken en de lineaire trend.

=1 als de werktijdwens groter dan 34 uur per week is.

Interactie van wenst > 34 uur te werken en de lineaire trend.

=1 als (zeer) tevreden met huidige baan.

=1 als (zeer) ontevreden met huidige loon.

=1 als afgelopen 12 maanden voorafgaand aan het interviewmoment actief naar een (andere) baan is gezocht.

Aantal maanden dat men op zoek is naar een betaalde baan.

=1 als ingeschreven bij arbeidsburo.

Aantal sollicitaties de afgelopen maand voorafgaand aan het interviewmoment.

=1 als de inschatting van de kans op een baan (zeer) groot is.

Relatie tot de arbeidsmarkt NP

Aantal jaar betaalde arbeid

Wil in de toekomst werken

Ingeschreven bij arbeidsburo
Krijgt WAO uitkering

Trend

NP wegens thuissituatie

Trend

Aantal jaar dat men (ooit) betaalde arbeid heeft
verricht.

=1 als men in de toekomst naar een betaalde
baan wil zoeken.

=1 als ingeschreven bij arbeidsburo.

=1 als de belangrijkste reden dat men niet-
participeert is dat men in de WAO zit of om
gezondheidsredenen.

Interactie krijgt WAO uitkering en lineaire
trend.

=1 als de belangrijkste reden dat men niet-
participeert is dat men zinvolle
werkzaamheden thuis heeft of dat de
gezinssituatie werken niet toelaat.

Interactie NP wegens thuissituatie en lineaire
trend.

Bijlage 2 Tabellen met de geschatte parameters van de multinomiale logit modellen

Tabel 5.9: Parameters multinomial logit kleine parttimers (referentiecategorie is 0-24 uur)

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Intercept	0	-2,023**	-3,122**	-1,175**	-2,236**	-0,878**	-2,418**	-3,665**
Lineaire trend	0	-0,071	-0,007	-0,084*	-0,140**	-0,144**	-0,109*	-0,119
Werkloosheidpercentage	0	-0,095	-0,051	0,031	-0,099	-0,404**	-0,586**	-0,470**
Persoonskenmerken								
Man	0	-0,065	-0,003	0,206	-0,329	-0,923**	-0,443	0,599
Lineaire trend <i>man</i>	0	-0,107	-0,158*	0,218	0,063	-0,015	-0,277**	0,087
Laag opleidingsniveau	0	-0,001	-0,288	0,226	0,044	-0,120	0,269	-0,497
Hoog opleidingsniveau	0	0,633**	0,075	-0,037	-0,358	0,025	0,374	-0,176
Leeftijd (/10)	0	-0,479**	-0,150	-0,288	0,070	-0,245**	-0,403**	-0,614**
Leeftijd (/10) in het kwadraat	0	-0,101	0,023	-0,058	0,594**	0,020	0,124	0,074
Wonend in Noord Nederland	0	-0,488	-0,052	0,678**	-0,162	-0,293	-1,127*	0,487
Cursus gevolgd	0	-0,023	1,009**	-0,262	-1,233**	0,323**	0,190	0,509
Huishoudenkenmerken								
Uren zorg huishouden pw	0	-0,026*	-0,035	-0,017	-0,010	0,007	-0,041**	-0,055**
Uren zorg kinderen pw	0	0,016**	-0,001	0,023**	0,013*	0,017**	0,000	-0,016
Gehuwd of samenwonend	0	-0,062	0,167	-1,397**	0,533	-0,193	-0,974	0,363
Kind(eren) onder de 5	0	-1,777**	-0,055	-0,818**	-0,153	-0,501**	0,006	0,574
Kind(eren) gekregen	0	-0,070	-0,512	0,219	0,460**	0,288	-0,208	0,265
Partner heeft ook een baan	0	-0,026	-0,703	0,405	-0,116	-0,020	0,232	-0,878*
Baankenmerken								
Logaritme van netto inkomen	0	-0,054	-0,131**	-0,025	-0,051	-0,053	0,210	-0,057
Geen vast dienstverband	0	0,381	0,380	0,860**	0,615**	0,621	0,002	0,969**
Werkzaam in groot bedrijf	0	-0,384*	-0,253	-0,446*	-0,024	-0,236*	-0,584**	-0,124
Werkzaam in industrie	0	0,216	0,795*	-0,301	0,766**	0,226	0,352	0,392
Werkzaam in de zorg	0	0,111	-1,147**	-0,247	-0,268	-0,288*	-0,050	-0,551
Werkzaam bij de overheid	0	0,775**	1,015**	-0,184	-0,069	-0,039	-0,379	-0,092
Lang bij dezelfde werkgever	0	0,556**	-0,368	-0,454	0,401**	-0,150	-0,010	-0,477
Baantevredenheid								
Tevreden met baan	0	-0,478	-0,995**	-1,133**	-0,861**	-0,669**	-0,793**	-1,146**
Ontevreden met hoogte loon	0	-0,298	0,377	0,386	0,012	0,188	0,489*	0,420
Op zoek naar baan	0	0,094	1,092**	0,513*	0,538**	0,527**	0,586*	1,413**
Werktijdwensen								
Wenst 24-34 uur te werken	0	1,370**	0	0	0	0	0,776**	0
Lineaire trend	0	-0,008	0	0	0	0	0,069	0
Wenst > 34 uur te werken	0	0	2,536**	0	0	0	0	1,223**
Lineaire trend	0	0	-0,079	0	0	0	0	-0,093

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.

Tabel 5.10: Parameters multinomial logit grote parttimers (referentiecategorie is 24-34 uur)

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Volgtijd			0-24	24-34	Volgtijd
Intercept	-2,984**	0	-2,153**	-0,939	-3,987**	-2,395**	-2,593**	-0,864
Lineaire trend	-0,027	0	-0,183**	-0,064	-0,314**	-0,225*	-0,175**	-0,088
Werkloosheidpercentage	-0,038	0	-0,249**	-0,011	-0,249**	-0,326**	-0,499**	-0,311**
Persoonskenmerken								
Vrouw	0,079	0	0,206	0,505	1,410*	0,269	-0,077	-0,022
Lineaire trend vrouw	-0,030	0	0,079	-0,065	0,135	0,169	0,059	0,013
Laag opleidingsniveau	-0,361	0	-0,225	-0,409	-0,379	-0,177	0,132	-0,506
Hoog opleidingsniveau	0,419	0	0,308	-0,001	-0,383	-0,105	0,679*	-0,133
Leeftijd (/10)	0,027	0	-0,202	0,313	0,038	-0,026	-0,311*	-0,654**
Leeftijd (/10) in het kwadraat	-0,002	0	0,137	-0,169	0,571**	0,145	0,125	-0,190
Wonend in Noord Nederland	-0,143	0	-0,351	0,625	-0,518	0,178	0,298	0,040
Cursus gevolgd	-0,087	0	-0,123	-0,543	-1,895**	-0,490	-0,255	-0,336
Huishoudkenmerken								
Uren zorg huishouden pw	0,024	0	-0,021	0,005	0,044*	-0,011	-0,005	-0,019
Uren zorg kinderen pw	-0,007	0	0,018	-0,023	0,005	0,004	-0,012	-0,016
Gehuwd of samenwonend	0,385	0	0,383	-1,251	1,276	-1,167	-0,609	-0,131
Kind(eren) onder de 5	0,365	0	-0,313	0,280	-0,664	1,024*	1,083**	-0,467
Kind(eren) gekregen	1,486**	0	-0,026	0,414	1,695**	0,878**	0,075	-0,240
Partner heeft ook een baan	-0,032	0	-0,302	0,710	-0,388	-0,173	0,860	-0,358
Vrouw gehuwd of samenwonend	1,094	0	-0,966*	-0,153	-0,968	1,835*	-0,445	-0,492
Baankenmerken								
Logaritme van netto inkomen	0,187**	0	-0,071	0,431*	0,100	0,057	0,056	0,066
Geen vast dienstverband	0,340	0	0,766**	1,371**	0,945**	1,093**	0,519	0,631*
Werkzaam in groot bedrijf	-0,368	0	-0,136	-0,653	0,193	-0,385	-0,003	-0,113
Werkzaam in industrie	-0,220	0	0,151	-0,380	-0,009	-0,544	-0,142	0,325
Werkzaam in de zorg	0,253	0	-0,549*	-0,660	-0,286	0,396	0,615*	-0,881**
Werkzaam bij de overheid	-0,107	0	0,216	-1,052	0,124	-0,405	-0,013	-0,149
Baantevredenheid								
Tevreden met baan	-0,262	0	0,728*	-1,341**	-0,506	-0,805*	-0,462	-0,656*
Ontevreden met hoogte loon	0,319	0	0,134	1,333**	0,204	-0,536	0,699*	1,293
Op zoek naar baan	0,113	0	0,299	0,143	0,231	0,990**	1,235**	1,084**
Werktijdwensen								
Wenst 0-24 uur te werken	0,834**	0	0	0	0	0,543	0	0
Lineaire trend	-0,049	0	0	0	0	0,018	0	0
Wenst > 34 uur te werken	0	0	1,458**	0	0	0	0	0,934**
Lineaire trend	0	0	0,089	0	0	0	0	0,092

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.

Tabel 5.11: Parameters multinomial logit voltijdwerkers (referentiecategorie is >34 uur)

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Intercept	-5,435**	-4,908**	0	-3,188**	-5,417**	-5,626**	-5,435**	-1,233**
Lineaire trend	0,091*	0,077**	0	-0,019	-0,068**	-0,069	0,008	-0,063
Werkloosheidpercentage	0,058	0,111*	0	0,255**	0,013	-0,246**	-0,246**	-0,307**
Persoonskenmerken								
Vrouw	-0,207	1,029**	0	0,673*	-0,240	0,695	1,338**	0,140
Lineaire trend vrouw	-0,114*	0,035	0	0,125**	-0,109**	0,094	0,035	0,030
Laag opleidingsniveau	-0,445**	0,110	0	-0,015	0,181	0,233	-0,444*	-0,173**
Hoog opleidingsniveau	-0,370	0,408**	0	-0,434	-0,940**	0,262	-0,159	-0,044
Leeftijd (/10)	0,292**	-0,011	0	0,043	0,469**	0,096	-0,455**	-0,475**
Leeftijd (/10) in het kwadraat	0,500**	0,259**	0	-0,039	0,994**	0,398**	0,369**	0,008
Wonend in Noord Nederland	-0,011	0,287	0	0,448*	0,078	0,314	-0,692	-0,267**
Cursus gevolgd	-0,406*	-0,084	0	-0,562**	-1,733**	-0,500*	-0,120	0,186**
Allochtoon	0	0	0	0,980**	0	0	0	0
Huishoudenkenmerken								
Uren zorg huishouden pw	0,035	0,019	0	0,029	0,091**	0,019	0,038*	-0,020**
Uren zorg kinderen pw	0,007	-0,001	0	-0,032*	0,006	0,008	0,004	0,012**
Gehuwd of samenwonend	-0,159	0,285	0	0,213	0,371	-0,989	0,498	0,008
Kind(eren) onder de 5	0,228	0,454*	0	-0,128	-0,202	0,216	0,090	-0,054
Kind(eren) gekregen	0,038	-0,167	0	-0,368	0,256	-0,404	0,508	-0,174
Partner heeft ook een baan	0,619	0,068	0	-0,369	0,006	1,276**	0,522	0,099
Vrouw gehuwd of samenwonend	1,769**	0,208	0	-0,121	0,897**	0,444	-0,255	-0,173
Vrouw met kind(eren) onder 5	0,831	0,986**	0	2,298**	0,540	0,749	-0,107	0,356
Vrouw en kind(eren) gekregen	2,621**	0,875*	0	2,143**	2,621**	2,036**	-0,389	0,421
Baankenmerken								
Logaritme van netto inkomen	0,001	0,025	0	0,082	0,088**	0,006	0,132	0,045**
Geen vast dienstverband	0,206	0,420*	0	1,247**	0,036	0,491	0,638**	0,455**
Werkzaam in groot bedrijf	0,109	0,237	0	-0,574**	0,312**	-0,222	0,172	-0,216**
Werkzaam in industrie	-0,396	-0,188	0	0,277	0,092	-0,509	-0,592*	-0,145*
Werkzaam in de zorg	-0,153	0,643**	0	0,055	0,416	0,479	0,301	-0,318**
Werkzaam bij de overheid	0,156	0,577**	0	-0,571	0,152	0,160	-0,068	-0,542**
Lang bij dezelfde werkgever	-0,276	0,071	0	-0,541*	-0,149	-0,275	0,065	-0,113
Heeft 2e baan	0,939	0,813*	0	0,973	-1,299	1,224*	1,322**	0,641**
Maakt overuren	0	0	0	0	0	0	0	0,425**
Reistijd naar werk > 30 min.	0	0	0	0	0	0	0	0,199**
Baantevredenheid								
Tevreden met baan	-0,083	-0,360	0	-0,885**	-0,871**	-0,005	-0,966**	-0,643**
Ontevreden met hoogte loon	0,321	-0,112	0	0,120	-0,291	0,164	0,183	0,093
Op zoek naar baan	0,420	-0,281	0	0,728**	0,376	0,806**	0,258	0,804**
Werktijdwensen								
Wenst 0-24 uur te werken	1,118**	0	0	0	0	1,323**	0	0
Lineaire trend	0,106	0	0	0	0	0,051	0	0
Wenst 24-34 uur te werken	0	0,817**	0	0	0	0	0,857**	0
Lineaire trend	0	0,009	0	0	0	0	0,021	0

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.

Tabel 5.12: Parameters multinomial logit werklozen op zoek naar werk
(referentiecategorie is werkloos)

	0-24	24-34	Voltijd	Werkloos	NP
Intercept	-1,961**	-2,956**	-2,095**	0	-1,263**
Lineaire trend	0,066	0,168*	-0,074	0	0,001
Werkloosheidpercentage	-0,257**	-0,060	-0,050	0	0,045
Persoonskenmerken					
Vrouw	1,382**	0,769	-0,412	0	0,980*
Lineaire trend vrouw	-0,086	-0,009	-0,002	0	-0,113*
Laag opleidingsniveau	-0,358	0,397	0,326	0	0,402
Hoog opleidingsniveau	0,135	-0,071	-0,070	0	-0,505
Leeftijd (/10)	-0,223	-0,583**	-0,661**	0	0,088
Leeftijd (/10) in het kwadraat	-0,234	0,163	0,142	0	0,345**
Wonend in Noord Nederland	-0,204	-0,076	-0,502	0	-0,189
Cursus gevolgd	0,412	1,005**	0,552*	0	-0,757**
Vrouw met lage opleiding	-0,278	-0,482	-1,226**	0	-0,843*
Huishoudkenmerken					
Uren zorg huishouden pw	-0,005	-0,003	-0,001	0	0,008
Uren zorg kinderen pw	-0,004	-0,011	0,009	0	-0,009
Gehuwd of samenwonend	1,239*	-0,630	0,458	0	0,345
Kind(eren) onder de 5	0,227	0,173	-0,336	0	0,298
Kind(eren) gekregen	-1,098**	-1,041	0,335	0	0,686
Partner heeft ook een baan	-0,372	0,864	0,241	0	0,830
Vrouw gehuwd of samenwonend	-0,239	-0,119	-0,344	0	-0,472
Kenmerken gewenste baan					
Logaritme van <i>gewenst</i> netto inkomen	-0,166	0,888*	0,544	0	0,129
Zoekgedrag					
Aantal maanden op zoek naar werk	-0,004	-0,005	-0,016**	0	0,000
Ingeschreven bij arbeidsburo	-0,102	0,250	0,982**	0	-0,872
Aantal sollicitaties de afgelopen maand	0,027	0,074*	0,057*	0	0,024
Hoge inschatting baankans	0,688	0,986**	1,150**	0	0,838
Werktijdwensen					
Wenst 0-24 uur te werken	0,322	0	0	0	0
Lineaire trend	0,009	0	0	0	0
Wenst 24-34 uur te werken	0	0,925**	0	0	0
Lineaire trend	0	-0,136	0	0	0
Wenst 24-34 uur te werken	0	0	0,951**	0	0
Lineaire trend	0	0	0,156**	0	0

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.

Tabel 5.13: Parameters multinomial logit niet-participerenden; werkloos en niet actief zoekend naar werk (referentiecategorie is NP)

	0-24	24-34	Voltijd	Werkloos	NP
Intercept	-2,942**	-4,059**	-4,079**	-2,372**	0
Lineaire trend	0,118*	0,122	-0,144	0,009	0
Werkloosheidpercentage	0,078	-0,065	-0,133	0,056	0
Persoonskenmerken					
Man	-1,776*	-0,678	0,672	1,388**	0
Lineaire trend man	-0,248	-0,291*	-0,101	0,002	0
Laag opleidingsniveau	0,082	-0,477	-0,159	0,086	0
Hoog opleidingsniveau	-0,187	0,724	0,520	0,445	0
Leeftijd (/10)	-1,449**	-1,109**	-1,600**	-1,709**	0
Leeftijd (/10) in het kwadraat	-0,455**	-0,294*	-0,201	-0,792**	0
Wonend in Noord Nederland	-0,123	0,302	-0,085	0,087	0
Cursus gevolgd	0,011	0,128	0,114	0,122	0
Huishoudkenmerken					
Uren zorg huishouden pw	0,041	-0,126	-0,064	-0,122*	0
Uren zorg kinderen pw	-0,008*	-0,017	-0,010	-0,006	0
Gehuwd of samenwonend	0,050	-0,724	-0,537	-0,682	0
Kind(eren) onder de 5	0,068	-0,669	-1,678**	0,042	0
Kind(eren) gekregen	0,870**	1,681**	0,633*	1,277**	0
Partner heeft ook een baan	-0,657*	-0,455	0,491	-0,240	0
Man gehuwd of samenwonend	-0,557	0,641	0,161	0,071	0
Man met kinderen onder de 5	1,254	3,898**	3,160**	1,264	0
Man en kind(eren) gekregen	0,214	-1,055	-0,343	-1,020	0
Relatie tot de arbeidsmarkt					
Aantal jaar betaalde arbeid verricht	0,401	0,037	-0,114	-0,496	0
Wil in de toekomst weer werken	0,655	1,452	-0,614	0,003	0
Ingeschreven bij arbeidsburo	0,220	-8,848	2,250**	-0,220	0
Krijgt WAO uitkering	-1,732**	-0,673	-1,358**	-1,476**	0
Lineaire trend	-0,132	0,150	0,019*	-0,067	0
Niet-participerend wegens thuissituatie	-0,710**	-0,188	-1,081**	-0,977**	0
Lineaire trend	0,055	0,007	0,184	0,012	0

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.

Bijlage 3 Tabellen met de marginale effecten

De geschatte (marginale) effecten van het werkloosheidspercentage op de transitiekansen staan in tabel 5.14 (de significante effecten zijn gemarkeerd). Deze effecten geven aan hoeveel de transitiekansen veranderen voor het gemiddelde individu in het panel als het landelijk werkloosheidspercentage met een procent-punt stijgt. Doordat we de conjuncturele effecten uitgefilterd hebben geeft de lineaire trend de autonome verandering van de mobiliteit weer. De effecten geven de verandering van de transitiekansen per jaar voor het gemiddelde individu weer met als basisjaar 1992. Tabel 5.15 geeft aan hoeveel de transitiekans verandert voor het gemiddelde individu in een bepaalde arbeidsmarktpositie als gevolg van een werktijdwens die afwijkt van de huidige werktijd van dat individu. In de volgende tabel (5.16) staat het verschil tussen de transitiekansen voor het gemiddelde individu die, respectievelijk, wel en niet tevreden zijn met hun huidige baan, wel en niet tevreden zijn met hun huidige inkomen en actief op zoek zijn naar een baan of niet. De daaropvolgende tabel (5.17) geeft de invloed op de transitiekansen voor het gemiddelde individu weer van persoonlijk kenmerken. In tabel 5.18 wordt het verschil tussen laag- en hoogopgeleiden eruit gelicht. Tabel 5.19 geeft de invloed van huishoudkenmerken op de transitiekansen van het gemiddelde individu in een bepaalde arbeidsmarktpositie. Tabel 5.20 geeft, ten slotte, de invloed van baankenmerken.

Tabel 5.14: *Marginale effecten van trend- en conjunctuureffect*

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine deeltijdwerkers								
lineaire trend	0,025*	-0,001	0,000	-0,001	-0,009**	-0,012	-0,001	-0,001
werkloosheidpercentage	0,049**	-0,001	0,000	0,002	-0,002	-0,037**	-0,009	-0,003*
Grote deeltijdwerkers								
lineaire trend	0,003	0,037	-0,015	0,000	-0,011	-0,006	-0,006	-0,001
werkloosheidpercentage	0,004	0,058	-0,018	0,001	-0,007	-0,008	-0,022	-0,008
Voltijdwerkers								
lineaire trend	0,001	0,002	0,004	0,000	-0,001	0,000	0,000	-0,006**
werkloosheidpercentage	0,001	0,003	0,026**	0,003	0,000	-0,001	-0,001*	-0,030**
Werklozen								
lineaire trend	0,007	0,010	-0,011	-0,004	-0,002			
werkloosheidpercentage	-0,027	-0,002	-0,003	0,013	0,019			
Niet-participerenden								
lineaire trend	0,003	0,000	0,000	0,000	-0,003			
Werkloosheidpercentage	0,002	0,000	-0,001	0,001	-0,002			
De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.								

Tabel 5.15: Marginale effect van werktijdwensen op transitiekans

	Zelfde baan			Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd	0-24	24-34	Voltijd
Kleine deeltijdwerkers						
Wenst 0-24 uur te werken						
trend						
Wenst 24-34 uur te werken	-0,072**	0,082**	-0,002	-0,011*	0,015*	-0,001**
Trend	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
Wenst >34 uur te werken	-0,078**	-0,007**	0,097**	-0,012**	-0,003**	0,014**
Trend	0,001	0,000	-0,001	0,000	0,000	-0,001
Grote deeltijdwerkers						
Wenst 0-24 uur te werken	0,077**	-0,052*	-0,028**	0,019	-0,005*	-0,007**
Trend	-0,004	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000
Wenst 24-34 uur te werken						
Trend						
Wenst >34 uur te werken	-0,028**	-0,173**	0,215**	-0,012	-0,015**	0,029
Trend	-0,001	-0,009	0,009	-0,001	-0,001	0,003
Voltijdwerkers						
Wenst 0-24 uur te werken	0,014**	-0,003**	-0,020	0,012**	-0,001**	-0,003
Trend	0,001	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,000
Wenst 24-34 uur te werken	-0,001	0,021**	-0,023	-0,000	0,007**	-0,003
Trend	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Wenst >34 uur te werken						
Trend						
Werklozen						
Wenst 0-24 uur te werken	0,042	0,001	-0,052*			
Trend	0,001	0,000	0,000			
Wenst 24-34 uur te werken	0,003	0,074	-0,055**			
Trend	0,001	-0,007	0,001			
Wenst >34 uur te werken	0,027	-0,013	0,123			
Trend	0,003	-0,001	0,021			

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.

Tabel 5.16: Marginale effect van baantevredenheid, zoekgedrag en relatie tot de arbeidsmarkt op transitiekans

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	voltijd
Kleine deeltijdwerkers								
Tevreden met baan	0,178**	-0,008	-0,010	-0,030**	-0,060**	-0,050*	-0,010	-0,009**
Ontevreden met hoogte loon	-0,025	-0,012	0,004	0,009	-0,002	0,017	0,007	0,003
Op zoek naar een baan	-0,120**	-0,003	0,014	0,009	0,033	0,043	0,008	0,015*
Grote deeltijdwerkers								
Tevreden met baan	-0,012	0,070	0,073	-0,034	-0,019	-0,032	-0,021	-0,025
Ontevreden met hoogte loon	0,010	-0,111	-0,007	0,030	0,000	-0,020	0,033	0,065**
Op zoek naar een baan	-0,010	-0,143	0,005	-0,002	-0,001	0,034	0,075**	0,042**
Voltijdwerkers								
Tevreden met baan	0,000	-0,005	0,101**	-0,011**	-0,010	0,001	-0,007**	-0,070**
Ontevreden met hoogte loon	0,003	-0,002	-0,010	0,001	-0,002	0,001	0,001	0,009
Op zoek naar een baan	0,002	-0,007	-0,103**	0,007**	0,002	0,004*	0,001	0,093**
Werklozen								
Aantal maanden op zoek	0,000	0,000	-0,002	0,001	0,001			
Ingeschreven bij arbeidsburo	0,007	0,020	0,121	0,066	-0,214*			
# sollicitaties afgelopen mnd	0,001	0,003	0,005	-0,009	0,001			
Hoge inschatting baankans	0,013	0,026	0,099	-0,207	0,069			
Niet-participerenden								
Aantal jaar betaalde arbeid	0,010	0,000	0,000	-0,005	-0,005			
Wil in de toekomst werken	0,021	0,009**	-0,002	0,000	-0,028			
Ingeschreven bij arbeidsburo	0,005	-0,003	0,031**	-0,002	-0,031			
Krijgt WAO uitkering	-0,029**	-0,002	-0,004**	-0,010	0,044			
Trend	-0,003	0,000	0,000	-0,001	0,003			
NP wegen thuissituatie	-0,019**	0,000	-0,005**	-0,011*	0,035**			
Trend	0,001	0,000	0,001*	0,000	-0,002			

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.

Tabel 5.17: Marginale effecten van laag - versus hoogopgeleid op transitiekans

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine parttimers	0.012	-0.027*				-0.014	-0.002	-0.002
Grote parttimers	-0.049	0.114	-0.043	-0.003	0.007	0.004	-0.023	-0.006
Voltijdwerkers	-0.000	-0.007**	0.009	0.004	0.008	-0.000	-0.002	-0.013**
Werknemers	-0.092**	0.014	0.026	-0.095	0.148**			
Niet-participerenden	0.006	-0.006**	-0.004	-0.004	0.007**			

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau

Tabel 5.18: Marginale effect van persoonskenmerken op transitiekans

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine parttimers								
Man†	0.080	0.002	0.001	-0.002	-0.016	0-066	-0.005	0.007
Trend man †	-0.001	-0.004	-0.002	0.006	0.005	-0.002	-0.004	0.001
Laag opleidingsniveau	0.005	0.000	-0.003	0.006	0.004	-0.013	0.005	-0.004
Hoog opleidingsniveau	-0.008	0.027**	0.001	-0.001	-0.027	0.002	0.007	-0.001
Leeftijd (/10)	0.042	-0.015	-0.001	-0.006	0.010	-0.021	-0.006	-0.004*
Leeftijd (/10) in het kwadraat	-0.034	-0.005	0.000	-0.003	0.044**	-0.003	0.001	0.000
Wonend in Noord-Nederland	0.032	-0.013	0.000	0.024**	-0.009	-0.025	-0.013	0.005
Cursus gevolgd	0.012	0.000	0.016	-0.006	-0.071**	0.041**	0.004	0.005
Grote parttimers								
Vrouw	-0.001	-0.059	0.013	0.006	0.049	0.006	-0.009	-0.004
Trend vrouw	-0.004	-0.013	0.007	-0.001	0.005	0.005	0.002	0.000
Laag opleidingsniveau	-0.020	0.058	-0.015	-0.005	-0.012	-0.003	0.012	-0.015
Hoop opleidingsniveau	0.027	-0.057	0.027	-0.002	-0.018	-0.007	0.037	-0.008
Leeftijd (/10)	0.006	0.035	-0.017	0.006	0.004	0.001	-0.014	-0.022*
Leeftijd (/10) in het kwadraat	-0.003	-0.026	0.011	-0.003	0.022*	0.004	0.004	-0.009
Wonend in Noord-Nederland	-0.009	0.016	-0.034	0.014	-0.017	0.008	0.020	0.003
Cursus gevolgd	0.003	0.083	0.001	-0.006	-0.056	-0.012	-0.006	-0.007
Voltijdwerkers								
Vrouw	-0.002	0.027**	-0.053**	0.007	-0.003	0.004	0.012**	0.008
Trend vrouw	-0.001	0.001	0.004	0.001	-0.001	0.000	0.000	0.003
Laag opleidingsniveau	-0.003	0.003	0.017	0.000	0.002	0.001	-0.002	-0.017*
Hoog opleidingsniveau	-0.002	0.009*	0.007	-0.004	-0.007	0.001	-0.001	-0.004
Leeftijd (/10)	-0.003*	0.001	0.039*	0.001	0.005**	0.001	-0.002*	-0.047**
Leeftijd (/10) in het kwadraat	0.004**	0.005**	-0.019	-0.001	0.009**	0.002	0.002**	-0.002
Wonend in Noord-Nederland	0.000	0.007	0.013	0.006	0.001	0.002	-0.003	-0.025*
Cursus gevolgd	0.003	0.002	0.004	-0.005	-0.013**	-0.002	-0.001	0.021**
Allochtoon	0.000	0.000	0.013	0.016**	0.000	0.000	0.000	-0.002
Werklozen								
Vrouw	0.110	0.021	-0.116	-0.156	0.141			
Trend vrouw	-0.006	0.002	0.005	0.017	-0.018			
Laag opleidingsniveau	-0.058	0.015	0.029	-0.053	0.068			
Hoog opleidingsniveau	0.031	0.002	0.005	0.048	-0.087			
Leeftijd (/10)	-0.011	-0.025	-0.076	0.057	0.054			
Leeftijd (/10) in het kwadraat	-0.038	0.004	0.008	-0.038	0.064			
Wonend in Noord-Nederland	-0.008	0.004	-0.046	0.063	-0.012			
Cursus gevolgd	0.043	0.070	0.078	-0.031	-0.161			
Laagopgeleide vrouw	0.015	-0.004	-0.101	0.188	-0.098			
Niet-participerenden								
Man †	-0.026	-0.002	0.003	0.024**	0.000			
Trend man †	-0.005	-0.001	0.000	0.000	0.006			
Laag opleidingsniveau	0.002	-0.002	-0.001	0.001	-0.001			
Hoog opleidingsniveau	-0.004	0.003*	0.003	0.005	-0.006			
Leeftijd (/10)	-0.035**	-0.003**	-0.006**	-0.016**	0.060**			
Leeftijd (/10) in het kwadraat	-0.011**	-0.001	-0.001	-0.008**	0.020**			
Wonend in Noord-Nederland	-0.003	0.001	0.000	0.001	0.001			
Cursus gevolgd	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001			

† Voor de kleine parttimers en niet-participerenden is vrouw i.p.v. man de referentie categorie omdat voor die groepen het merendeel van de personen vrouw is.

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.

Tabel 5.19: Marginale effect van huishoudkenmerken op transitiekans

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine parttimers								
Uren zorg huishouden pw	0,002	-0,001	0,000	0,000	-0,001	0,001	-0,001	0,000
Uren zorg kinderen pw	-0,003	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000
Gehuwd of samenwonend	0,051	0,000	0,002	-0,060**	0,039	-0,014	-0,022	0,003
Kind(eren) onder de 5	0,093	-0,047**	0,001	-0,015	-0,002	-0,038	0,002	0,006
Kind(eren) gekregen	-0,053	-0,005	-0,005	0,004	0,036*	0,025	-0,004	0,002
Partner heeft ook een baan	0,013	0,000	-0,009	0,009	-0,008	0,000	0,004	-0,009
Grote parttimers								
Uren zorg huishouden pw	0,002	0,000	-0,002	0,000	0,002	0,000	0,000	-0,001
Uren zorg kinderen pw	-0,001	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	-0,001	-0,001
Gehuwd of samenwonend	0,028	0,013	0,043	-0,029	0,042	-0,056	-0,036	-0,004
Kind(eren) onder 5	0,022	-0,059	-0,042	0,003	-0,026	0,046	0,074*	-0,018
Kind(eren) gekregen	0,137**	-0,189	-0,038	0,001	0,098*	0,023	-0,013	-0,018
Partner heeft ook een baan	-0,001	0,012	-0,034	0,012	-0,016	-0,006	0,046	-0,013
Vrouw gehuwd of samenwonend	0,088	0,024	-0,108	-0,002	-0,039	0,074	-0,021	-0,016
Voltijdwerkers								
Uren zorg huishouden pw	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	-0,002*
Uren zorg kinderen pw	0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001*
Gehuwd of samenwonend	-0,001	0,005	-0,005	0,002	0,003	-0,007**	0,002	0,000
Kind(eren) onder 5	0,002	0,010	-0,004	-0,001	-0,002	0,001	0,000	-0,006
Kind(eren) gekregen	0,000	-0,003	0,016	-0,003	0,003	-0,002	0,004	-0,016
Partner heeft ook een baan	0,005	0,001	-0,020	-0,004	0,000	0,007**	0,003	0,008
Vrouw gehuwd of samenwonend	0,029**	0,004	-0,024	-0,001	0,012**	0,002	-0,001	-0,020
Vrouw met kind(eren onder 5	0,007	0,024**	-0,132**	0,072**	0,004	0,004	-0,001	0,022
Vrouw (kind)eren gekregen	0,064**	0,014	-0,236**	0,050**	0,079**	0,021	-0,003	0,010
Werklozen								
Uren zorg huishouden pw	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,002			
Uren zorg kinderen pw	0,000	-0,001	0,002	0,001	-0,002			
Gehuwd of samenwonend	0,107	-0,054	0,029	-0,106	0,025			
Kind(eren) onder 5	0,019	0,006	-0,053	-0,031	0,059			
Kind(eren) gekregen	-0,094	-0,043	0,029	-0,058	0,166			
Partner heeft ook een baan	-0,070	0,035	-0,002	-0,109	0,146			
Vrouw gehuwd of samenwonend	-0,005	0,004	-0,021	0,087	-0,066			
Niet-participerenden								
Uren zorg huishouden pw	0,001	0,000	0,000	-0,001	0,001			
Uren zorg kinderen pw	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
Gehuwd of samenwonend	0,002	-0,003	-0,003	-0,009	0,012			
Kind(eren) onder 5	0,002	-0,002	-0,006	0,000	0,005			
Kind(eren) gekregen	0,026**	0,008**	0,003	0,018**	-0,055**			
Partner heeft ook een baan	-0,014	-0,001	0,002	-0,002	0,015			
Man gehuwd of samenwonend	-0,011	0,002	0,001	0,001	0,007			
Man met kinderen onder de 5	0,042	0,097**	0,063**	0,017**	-0,218**			
Man kind(eren) gekregen	0,006	-0,002	-0,001	-0,006	0,003			

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau

Tabel 5.20: Marginale effect van baankenmerken op transitiekans

	Zelfde baan			Werkloos	NP	Andere baan		
	0-24	24-34	Voltijd			0-24	24-34	Voltijd
Kleine parttimers								
Logaritme van netto inkomen	0,008	-0,002	-0,001	0,000	-0,003	-0,005	0,004	0,000
Geen vast dienstverband	-0,128**	0,007	0,002	0,021	0,039*	0,054**	-0,003	0,007**
Werkzaam in groot bedrijf	0,047	-0,011	-0,002	-0,009	0,003	-0,019	-0,009	0,000
Werkzaam in de industrie	-0,089	0,003	0,010	-0,009	0,068**		0,011	0,004
Werkzaam in de zorg	0,049	0,007	-0,010	-0,004	-0,016	-0,023	0,000	-0,003
Werkzaam bij de overheid	-0,023	0,035**	0,015	-0,005	-0,008	-0,008	-0,006	-0,001
Lang bij dezelfde werkgever	-0,017	0,021*	-0,004	-0,011	0,033	-0,018	-0,001	-0,003
Grote parttimers								
Logaritme van netto inkomen	0,013	-0,015	-0,011	0,007	0,003	0,001	0,002	0,002
Geen vast dienstverband	0,001	-0,180	0,060	0,026	0,033	0,036	0,011	0,013
Werkzaam in groot bedrijf	-0,024	0,041	-0,008	-0,010	0,011	-0,012	0,003	-0,002
Werkzaam in de industrie	-0,015	0,008	0,020	-0,005	0,000	-0,016	-0,007	0,014
Werkzaam in de zorg	0,023	0,019	-0,054	-0,009	-0,010	0,017	0,041	-0,027
Werkzaam bij de overheid	-0,007	0,004	0,028	-0,013	0,006	-0,013	0,000	-0,005
Voltijdwerkers								
Logaritme van netto inkomen	0,000	0,000	-0,007	0,001	0,001	0,000	0,001	0,004*
Geen vast dienstverband	0,001	0,007	-0,078**	0,019**	-0,001	0,002	0,004*	0,045**
Werkzaam in groot bedrijf	0,001	0,005	0,018	-0,006	0,003*	-0,001	0,001	-0,022**
Werkzaam in de industrie	-0,003	-0,003	0,019	0,003	0,001	-0,002	-0,003	-0,013*
Werkzaam in de zorg	-0,001	0,017	0,004	0,001	0,005	0,003	0,002	-0,030
Werkzaam bij de overheid	0,002	0,015**	0,032*	-0,005	0,002	0,001	0,000	-0,047
Lang bij dezelfde werkgever	-0,002	0,002	0,017	-0,005	-0,001	-0,001	0,000	-0,010
Heeft een 2 ^e baan	0,009	0,018*	-0,121**	0,013	-0,007	0,009**	0,012**	0,067**
Maakt overuren	0,000	-0,001	-0,044**	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,047**
Reistijd naar > 30 min.	0,000	0,000	-0,019	0,000	0,000	0,000	0,000	0,020*
Werklozen								
Logaritme van netto inkomen	-0,036	0,042	0,058	-0,061	-0,003			

De met ** aangegeven effecten zijn significant op 95% niveau; de met * aangegeven effecten zijn significant op 90% niveau.